

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра практичної психології

**ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ:
ОСОБЛИВОСТІ ДІАГНОСТИКИ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ
ДОПОМОГИ**

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
4 курсу заочної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»
Анастасії ФРОЛОВОЇ

Науковий керівник:
старший викладач кафедри практичної
психології
Андріана ЛЕГКА

Рецензент:
кандидат психологічних наук, доцент
Оксана ХРИСТУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ____ » _____ 2025 р., протокол № ____
Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології
доктор психологічних наук, доцент
_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів
2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	
1.1. Характеристика професійного вигорання: симптоми та чинники.....	6
1.2. Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників.....	13
Висновки до 1-го розділу	
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ	
2.1. Опис методологічної бази дослідження та методів для емпіричного вивчення професійного вигорання педагогів.....	21
2.2. Результати емпіричного дослідження.....	25
2.3. Практичні рекомендації профілактики й подолання професійного вигорання педагогів.....	35
Висновки до 2-го розділу	
ВИСНОВКИ.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	44

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасна людина на сьогодні перебуває під дією чисельної кількості змін та стресових подій, які викликані не лише соціальними умовами зміненого суспільства, а й викликами, які перед нею постають. Однією із актуальних проблем вивчення являється професійне вигорання педагогів. Власне педагоги, вихователі та інші, частіше за інших працівників опиняються в умовах професійного, емоційного вигорання зокрема. З огляду на поширеність даного феномена та розумінні впливовості професійного вигорання на психіку людини, чинників та специфіку вважаємо за актуальне вивчити детальніше цю проблему.

Освіта – одна із сфер, де частіше за все важливо досліджувати питання не лише професійного вигорання працівників, а й здійснювати пошук ефективних методів профілактики та запобігання емоційного та професійного вигорання.

Внаслідок затяжного стресового періоду на тлі повномасштабного вторгнення росії на територію нашої держави, власне освітяни, педагоги та вихователі зазнають значного професійного навантаження, що в свою чергу все більше поширює емоційне виснаження і як наслідок професійне вигорання серед педагогічних працівників, що в кінцевому підсумку негативно відбивається на їхній продуктивності.

Дослідження синдрому професійного вигорання важливе не лише для забезпечення блага для самих педагогічних працівників, але й передбачає доцільність вивчення через зв'язок із впливом на суб'єктів навчання – учнів, студентів чи дітей дошкільного віку, які несвідомо можуть отримувати стрес від освітян.

Таким чином, **метою нашого дослідження** є теоретико-методологічний аналіз проблеми професійного вигорання педагогічних працівників та емпіричне

вивчення професійного вигорання педагогів у професійній діяльності; розробка практичних рекомендацій профілактики та подолання професійного вигорання педагогів закладів середньої освіти.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання педагогічних працівників.

Предмет – психологічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

Завдання дослідження:

- охарактеризувати поняття професійного вигорання: симптоми та чинники;
- провести теоретико-методологічний аналіз психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників;
- емпірично дослідити особливості професійного вигорання педагогічних працівників у професійній діяльності;
- розробити практичні рекомендації профілактики й подолання професійного вигорання педагогів.

В основу дослідження нами покладена **гіпотеза:** виникнення професійного вигорання педагогів виникає внаслідок нехтування індивідуально-психологічними потребами та властивостями фахівця та розвинених неадаптивних психічних станів таких як ригідність, тривожність, низька опірність стресу.

Теоретико-методологічною основою роботи є праці зарубіжних та українських науковців, психологів, вчених, що вивчали проблему професійного вигорання та методи його діагностики, серед яких: Л. Карамушка, С. Максименко, В. Бойко, С. Джексон, К. Маслач, К. Мач, Т. Яценко, І. Фрідман, Т. Форманюк та інші. Щодо вивчення професійного вигорання педагогічних працівників, то найчастіше результати дослідження зустрічаються у роботах Б. Акмана, Н. Таскина, Х. Дубініцької, Л. Тищук, тощо. Проте й на сьогодні проблема професійного вигорання серед освітян вивчена недостатньо.

З метою вивчення особливостей професійного вигорання педагогічних працівників у професійній діяльності були використано наступні психодіагностичні **методи та методики**: для вивчення психічних станів педагога опитувальник «Самооцінка психічних станів» (розроблений Г. Айзенком); для виявлення ступеня вираженості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової); для дослідження рівнів професійного стресу нами була використана методика «Професійний стрес» (К. Ваймана).

Новизна дослідження визначається спробою теоретико-емпіричного аналізу особливостей психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників закладів середньої загальної освіти.

Теоретична значущість дослідження полягає у розширенні та поглибленні знань щодо поняття професійне вигорання, з'ясування зовнішніх та внутрішніх чинників схильності до формування синдрому.

Практична значущість дослідження пов'язана із важливістю розробки практичних рекомендацій профілактики й подолання професійного вигорання педагогів. Отримані результати дослідження будуть корисні для психологічної підтримки фахівців в освітній галузі, з допомогою яких можна визначити їхні потреби та сприяти ефективній адаптації в нових змінених умовах. та реформуванні освіти зокрема.

Надійність та вірогідність результатів дослідження. Дослідження забезпечувалась використанням валідних методів та методик, що розкривають мету та завдання дослідження.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

1.1. Характеристика професійного вигорання: симптоми та чинники

Дослідження феномена професійного вигорання викликало науковий інтерес у багатьох дослідників. Аналізуючи сучасні наукові дослідження щодо даної проблематики, вчені професійне вигорання досліджують з врахуванням наступних аспектів: вигорання виникає як наслідок впливу стресу; вигорання розглядається як тип професійної деформації, що вимагає за необхідне вивчення професійної діяльності; вигорання як предмет екзистенційного вивчення, що виникає через тривалу дію напружених умов з виникненням наступного фізичного та психічного виснаження.

Внаслідок політичної нестабільності, змін соціально-економічних умов порушується психічна адаптація людей, серед яких виникнення професійного вигорання займає одне із ключових питань у психологічних дослідженнях. Під професійним вигоранням слід розуміти деякий стан, що виникає через довготривалу стресову реакцію, що частіше за все притаманна тим професіям, де властиве інтенсивне міжособистісне спілкування. Це стан, при якому досвідчені працівники можуть втрачати інтерес до роботи, в той час як раніше вона була важливою, захоплюючою.

Стан професійного вигорання може викликати серйозні наслідки, тому сучасна психологія досліджує синдром професійного вигорання за наступними напрямками: 1) вивчення сутнісних структурних елементів вигорання; 2) вивчення та аналіз чинників, що викликають стан вигорання; 3) дослідження впливовості на діяльність та поведінку людини через вигорання; 4) вивчення динаміки вигорання у професійному розвитку.

У зарубіжній літературі вивчення синдрому вигорання виділяють два основні підходи до сутності вигорання та його симптомів:

- результативний підхід: вигорання вивчається як стан з певними елементами та сприймається як стан емоційної, розумової та психічної втоми, що пов'язаний із професійною діяльністю. Емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійних досягнень – основні його елементи, що негативно позначаються на професійних досягненнях. Цей стан властивий для успішних осіб, що працювали на високому рівні професійної майстерності та мали високі професійні показники.
- процесуальний підхід: вигорання вивчається з огляду процесуальної природи, тому синдром вигорання вивчається з позиції послідовного процесу, що містить кілька етапів. Серед основних фаз вигорання виділяють: початкову, на якій характерні неузгодженості між вимогами середовища та ресурсами, як наслідок виникає стрес; на другій фазі виникає короткотривалий емоційний стрес, виснаження та втома людини; на третій фазі вигорання спостерігаються зміни в поведінці та мотивації працівника, де ключовим проявом втоми є бездушне ставлення до праці. Серед основних факторів вигорання виділяються неадекватні стратегії подолання стресу працівником, і як наслідок формування емоційного вигорання особи.

Отже, вивчаючи синдром вигорання виділяють різні підходи, серед яких одні акцентують результативний аспект, а інші процесуальну природу виникнення виснаження. У результативному підході вигорання пояснюється як набір деяких незалежних елементів, симптомів, які укладаються у більші категорії. Згідно процесуального підходу вигорання визначається як деякий поступовий процес, що виникає в межах професійного розвитку особистості та має стадійний розвиток [14; 19; 21].

Серед найбільш вивчених класифікацій ознак вигорання виділяють основні симптоми за критерієм характеру сфери, на яку вони впливають: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові та мотиваційні. В межах дослідження симптоматики вигорання визначено загалом 132 симптоми, що об'єднані в зазначені групи [9; 18; 19].

Науковці вивчаючи симптоматику синдрому вигорання виділяють основні прояви на трьох рівнях: індивідуально-психологічний, міжособистісний та організаційний. Такий погляд розкриває ще одну додаткову класифікацію. Такі висновки виникли на основі проведених досліджень медичних працівників, саме лікарів-педіатрів і персоналу швидкої медичної допомоги, внаслідок чого виявилися наступні особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання.

Афективні симптоми – зазвичай проявляються у похмурому, депресивному настрої. Такий стан змінюється під дією різних чинників, але відчуття безнадії та песимістичного настрою залишаються домінуючими. Внаслідок значних енергетичних затрат проти стресу виникає емоційне та фізичне виснаження, зниження емоційного контролю, виникають тривожні відчуття, невизначені страхи, нервозність. На індивідуально-психологічному рівні виникає почуття провини, а в міжособистісному спілкуванні працівник часто переживає вигорання, розвивається дратівливість та людина стає дуже чутливою до подразників із зовнішнього середовища. Також можна спостерігати емоційну холодність до інших людей, пацієнтів, що нерідко проявляється спалахами гніву. На організаційному рівні виникають ознаки незадоволення від роботи та розвиток відчуття дискомфорту.

Когнітивні симптоми проявляються у порушенні психічних пізнавальних процесів та функцій, що виявляються у розладах мислення, уваги, пам'яті, концентрація знижується, властиве забування, характерні допущення помилок в

комунікації. Працівники можуть відчувати труднощі у виконанні професійних завдань через ригідність мислення, тому ухиляються від активного вирішення проблем. При міжособистісному спілкуванні проявляється цинізм до пацієнтів, самовпевненість та негуманність сприйняття. У поведінці можуть виникати використання нешанобливої лексики, огрубілість. На організаційному рівні виникає надмірна критичність, прискіпливість до колег чи керівництва, часто вибухи агресивної поведінки.

До фізичних симптомів належить загальні скарги на фізичний стан: головний біль, м'язевий біль, запаморочення, скарги на сон, порушення сексуальної функції, проблеми з вагою; психосоматичні порушення (серцево-судинні проблеми, розлади шлунку тощо); специфічні фізіологічні реакції як реакція на стрес (зміни тиску, підвищення рівня холестерину).

Поведінкові симптоми на індивідуально-психологічному рівні здебільшого відносяться до загального підвищеного збудження через вигорання. При цьому особи відчують себе неспокійно, гіперактивні, проявляють труднощі з концентрацією уваги. На поведінковому рівні вони імпульсивні, прямолінійні, нерідко нерішучі та схильні до прокрастинації. Через стрес схильні до вживання стимуляторів, таких як енергетики, кавові напої, тютюн чи лікарські засоби. Такий спосіб поведінки може слугувати стратегією впоратися із стресом, проте в той же час підривається фізичне самопочуття та знижується внутрішній потенціал, що важливий для ефективної протидії стресам.

У міжособистісній взаємодії спостерігається або агресивна поведінка, що викликає ризик збільшення конфліктів на робочому місці, або формується соціальна ізоляція та уникнення контактів з іншими. У професійному характері спостерігається тенденція до зменшення продуктивності та порушення трудової дисципліни у професійній діяльності. Такі аспекти поведінки можуть виникати через прояв запізнення, частість захворювань і перебування на лікарняному,

очікування завершення робочого дня чи зміни. Працівник не проявляє раніше характерної творчої ініціативи, властиве небажання змінювати будь що, байдужість до професійних обов'язків.

Мотиваційні симптоми вигорання проявляються у невідповідності між уявленням про професію та її реальним станом. Подібне призводить до втрати почуття значимості та цілі у професії. На міжособистісному рівні подібне формує втрату цікавості до пацієнтів, байдужість до людських потреб, відсутність бажання займатися скаргами людей та їх проблемами. На цьому тлі виникають меркантильні інтереси. На організаційному рівні проявляється відсутність мотивації до праці, знижуються значимість професійних цінностей, виявляється низька професійна мораль та відсутність бажання брати на себе відповідальність, безініціативність.

Окрім типової симптоматики вигорання, дослідниками також вивчалось питання розвитку синдрому вигорання, де виділяють наступні фази:

- стадія перша – фаза напруження: виникнення початкових ознак вигорання, забування деяких завдань, необхідність частих перерв на відпочинок. Триває ця стадія від 3 до 5 років і виявляється постійними чи підсилювальними стресовими чинниками. Серед основних симптомів виділяють незадоволення собою як працівником, відчуття тривоги, депресивність, безвихідь;
- стадія друга – фаза резистенції: глибоке емоційне виснаження і втрата інтересу до професії та роботи. На цій стадії, яка може тривати та формуватися близько 5-15 років працівник відчуває постійну втому, головний біль, дратівливість, втому навіть після відпочинку, частість фізичних захворювань. Нерідко проявляється неконтрольованість настрою, розвиток байдужості у професійних взаєминах, емоційна закритість, перенасиченість професійними контактами, безініціативність у виконанні професійних завдань, або прагнення мінімізувати власну причетність до виконання професійних обов'язків;

- третя стадія – фаза виснаження: характерний розвиток фізичних та психологічних проблем, може навіть розвинутися депресія. Працівник піддає сумніву цінності себе, роботи, професій, навіть самого життя. На цій фазі властиві втрата інтересу, відсутність бажання до будь чого, втрата сил, бадужість, прагнення до усамітнення, властиві порушення когнітивних функцій психіки. Вигорання формується впродовж 10 до 20 років.

Властиве хибне уявлення, що працівники комунікативних типів професій здатні краще впоратися зі стресом та вирішити особисті та професійні проблеми, ніж інші спеціалісти, оскільки вони мають достатній досвід у спілкуванні. Проте, з практики досліджень, саме кваліфіковані спеціалісти з комунікативних професій, частіше за інших зустрічаються із виникненням у них емоційного вигорання, такі як вчителі, педагоги, вихователі тощо. Так, ці працівники переживають значне нервово-психічне навантаження, що містить організаційні та психологічні перепони, притаманна висока соціальна відповідальність, необхідність постійно бути як належить, перевантаженні контактністю з іншими. Власне ці фактори здатні розвинути синдром емоційного вигорання, від якого близько 40-60% освітян схильні страждати.

Вивчення впливу особистісних чинників виникнення емоційного вигорання також потребує належної уваги та врахування при аналізі цього феномену. Багатьма авторами наголошується на важливість таких рис особистості як інтерес до зовнішнього світу, альтруїзм, вміння до налагодження довірливих контактів, суспільно корисна орієнтація, духовність, цілісність особи та її добробут, прагнення до саморозвитку, при впливовості на розвиток емоційного вигорання. Власне вважається, що особистісні риси можуть бути важливішими, ніж інші фактори, такі як організаційні чи соціально-економічні. Доведено пряму залежність між емоційним вигоранням та благополуччям людини, чим вище рівень емоційного вигорання, тим нижчий рівень суб'єктивного благополуччя.

Особистісні якості та риси відіграють значне значення у формуванні та розвитку емоційного вигорання. До прикладу, Г. Дж. Фройденбергером зосереджено увагу на співчутливих та людських особистостях, які схильні до ідеалізації та соціальної орієнтації, але в той же час нестабільні та схильні до фанатизму. Г. Махер акцентує свій погляд на низькому рівні емпатії та авторитаризмі, а В. Бойко вказує на емоційну холодність, слабкий рівень мотивації та схильності до переживання негативу. А. Василенко у свою чергу вказує на зв'язок емоційного вигорання та егоїзму, матеріальними цінностями, ворожістю, вимушеністю при виборі професії, зниження прагнення до самоактуалізації.

Серед універсальних чинників розвитку емоційного вигорання виокремлюють: ригідність, переважання матеріальних цінностей, зменшення обов'язків та розвиток супутніх професійних мотивів. Високі ризики до вигорання властиві людям з різними рівнями рефлексії та здатності до суб'єктивного контролю, непрямих проявів агресії, ворожості. Серед значних факторів розвитку емоційного вигорання виділяють також високу тривожність, низьку емоційну стійкість до стресу.

Аналізуючи психологічні досягнення досліджень психологами з'ясовано ряд причини синдрому вигорання: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики особистості (професіоналів). Також варто враховувати і змістовні аспекти самої діяльності.

Вигорання також може розглядатися як один із механізмів психологічного захисту. Через відносну новизну такого погляду, трактування самого визначення досить неоднозначне, хоч і погляди на емоційне вигорання тут єдині. Вигорання негативно відображається у професійній діяльності і міжособистісних стосунках людей, викликає емоційну відчуженість, невдоволення собою, викликає формування тривожності, депресивності, психосоматичних порушень та

неадекватних емоційних реагувань. Вигорання викликає занепад та дезорганізацію на різних рівнях людського функціонування.

Професійне вигорання дуже поширений феномен серед освітян, педагогів, викладачів, вихователів, тому вивчення його характеристик, умов виникнення та перебігу у навчальній, педагогічній діяльності набуває великого значення.

Таким чином, проаналізувавши наукову літературу щодо проблематики професійного вигорання дозволяє нам підвести підсумки та вважати, що це стан поступового занепаду життєвого тону під впливом тривалого стресу в умовах професійної діяльності, який виявляється у симптомах хронічного стану втоми із супутніми скаргами на неї, спостерігається загальне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Узагальнення досліджених даних вказує на недостатність розробленого єдиного тлумачення синдрому, на відсутність загальновизнаного базового підходу до феномену професійного вигорання, єдності у трактуванні та виокремленні чітких критеріїв диференціації з близьких за змістом понять (дистрес, депресія, професійна деформація). Тому вважаємо за доцільне проаналізувати особливості професійного вигорання у педагогічній діяльності.

1.2. Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників

Поняття «вигорання вчителя» вперше було введено в науковий вжиток Г. Фройденбергером. Згідно авторського погляду до основних складових значення поняття належить: наслідок тривалого професійного стресу; уявлення людини, що присутні внутрішні ресурси боротьби зі стресом недостатньо розвинені, або відсутні; стійкий стан втоми, що зумовлює частість відсутності на робочому місці; деперсоналізація та виснаження, як наслідок зменшення відчуття виконаного обов'язку; негативний відгук професійності. Американськи

науковцем К.Чернісом описано професію педагога як ту, що власне створена для вигорання, де основною причиною є дефіцит важливого контролю за учнями та нездатність приділяти кожному належну увагу через переповнення навчальних класів чи груп у класі. Р. Левіс до традиційних складових додає також керівні функції учителя, класне керівництво, яке вимагає тісної взаємодії з учнями та контроль над дисципліною у навчально-виховному процесі. М. Борисовою вивчалися емоційні чинники професійного вигорання у структурі педагогічної діяльності, педагогічної комунікації, в особливостях та специфічних умовах праці учителя та у самій особистості педагога.

Науковцями також виділяється чинник вигорання педагогів, що розкриває ступінь сформованості психологічних границь структури особистості учителя, які дозволяють забезпечити збереження та підтримки ментального благополуччя з вибором стилю педагогічної комунікації. Науковці стверджують, що частіше за інших зазнають вигорання ті учителі, які вибирають ліберальний стиль спілкування, оскільки вони здатні захищатися від професійних стресів через зниження оцінки власних можливостей, тому схильні відмовитися від професійних задач через неспроможність виконувати як слід [27].

Науковець Н. Грисенко уточнюючи цей погляд вказує на впливовість недостатньої професійної компетентності педагога на його неуспішність, що викликає надалі незадоволення собою як працівником, тому вигорання виникає. [29].

З відомих науці підходів до вигорання педагогів, в основі яких розглядаються причини та наслідки явища вигорання, найбільш популярною являється модель науковців К. Маслача та М. Лайтера, І. Фрідмана. Згідно поглядів авторів розглядається вплив чинників зовнішнього середовища, особистих якостей та їх зв'язку із взаємодією педагог-учень. Також науковий інтерес вказує на виникнення прірви між педагогічними ідеалами та реальними

труднощами. Ці труднощі За І. Фрідманом виявляються у наступних складових професійної діяльності педагога: завдання з учнями; взаємини з учнями; організаційні завдання школи; взаємини між керівництвом та колегами. Науковцем зауважується, що навіть серед найкращих молодих педагогів відчувається перехід від навчання до педагогічної діяльності як зустріч із шокуючою реальністю. «Шок реальності» - поняття введено С. Вееманом, С. Джезумосом та М. Пайшау.

З цих причин на початку професійної діяльності більшості учителям-початківцям характерне зниження рівня очікувань від професії до забезпечення позитивних академічних показників відповідно до навчальної програми. Через це якість виконання навчально-виховної діяльності стає маргінальною, некреативною. Тому часто виникає розчарування, вичерпання сил, виснаження, вигорання. деякі з учителів відмовляються від продовження педагогічної діяльності, а інші прагнуть протидіяти умовам, працюють та важко несуть свій «хрест» учителя [21].

У моделі І. Фрідмана знаходять підтвердження своїх позицій і інші науковці, які основною причиною вигорання педагогічних працівників називають ідеалізацію очікувань від праці. Вчені вказують, що найбільш чутливими є захоплені ідеалісти. У випадку вибору людиною професії учителя з цинізмом до неї, вона мало ймовірно вигорить, якщо ж у неї властиве сильне бажання віддавати вчителюванню, то ймовірніше така людина схильна до найважчого стану вигорання.

Подібний погляд поділяє Г. Ковач, яка наголошує на базових детермінантах вигорання учителя у завищенні очікувань у студентському віці, культурний шок, ідеалізація від педагогічної діяльності, перевантаження професійними завданнями, велика кількість учасників навчального процесу. В той же час

наводять авторкою і серйозні аргументи з приводу відсутності прямого зв'язку між навантаженням та вигоранням учителів [22].

Інший погляд на детерміновані чинники вигорання вчителів пропонує К. Дубініцька, яка вважає серед основних чинників предмет педагогічної діяльності та вікові, психологічні та соціальні особливості учнів. Згідно наукових розвідок, науковиця вказує, що педагоги із вищим статусом, які більше працюють над розвитком дитячого клімату, згуртованості колективу, зазнають вигорання частіше за інших [20].

У науковій літературі авторами також вивчається вплив тижневого навантаження на психофізіологічний стан, кваліфікація, спеціальність вчителя. Так, наприклад В. Бойко встановлено, що учителі вимушені працювати з інтенсивною віддачею та самоконтролем, при чому психофізіологічні ресурси самих педагогів не відновлюються на повну до наступного робочого дня, що спричиняє серцево-судинні захворювання, невротичні розлади, порушення шлунково-кишкового тракту, захворювання судин головного мозку тощо.

Серед сучасних показників вигорання педагогічних працівників вказують на зміни та реформування шкільного навчання. Такі погляди відображені у працях Т. Коркорена, Дж. Уайта, Дж. Уолкера. Згідно таких поглядів, ми поділяємо подібний підхід і вважаємо, що реформи в українській освіті істотно сприяють виникненню вигорання з іншими стресогенними показниками, спочатку дистанційне навчання через коронавірусну пандемію, і сьогодні через воєнні події на території нашої держави.

Результати наукових досліджень демонструють зв'язок вигорання вчителів з стадією навчального року та відмінних ознак у педагогів освітніх закладів різного рівня. У педагогів загальноосвітніх навчальних закладів вигорання проявляється частіше в емоційній сфері, рівень педагога залишається стабільно високим і вчитель може досягати хороших показників наприкінці навчального

року. А у педагогічних працівників закладів вищої освіти чинники вигорання зростають вже всередині навчального року та здебільшого виявляються у власній деформації, негативного ставлення до себе, інших викладачів, здобувачів та праці в цілому [10].

Також науковці здійснювали порівняння показників рівня вигорання педагогів у міських школах та в школах із сіл. Так автори Дж. Каннінгем та М. Хаберман вказують на статистично значущі вищі дані вигорання міських учителів в порівнянні із учителями із сільських навчальних закладів. Виділено наступні особливості процесу вигорання: учителі із міських шкіл переживають вищий рівень стресу; високі показники виснаження молодих працівників у навчальних закладах з невеликою кількістю учнів; підвищений рівень напруги з дисциплінованістю та поведінкою учнів у педагогів із шкіл міста; учителі старших класів переживають вищий рівень стресу в порівнянні із педагогами молодших класів; у менш досвідчених педагогів проявляється більший стрес, безсилля, відчуження, а отже і рівень вигорання вищий [12].

До деяких ще симптомів вигорання педагогічних працівників науковці відносять дефіцит наснаги та енергії; збільшення рівня дратівливості через перенапругу; часті фізіологічні скарги на головний біль, застуду, труднощі та порушенні у шлунку, грудях, диханні, безсоння тощо [10].

Про ще одну залежність професійного вигорання від віку, стажу, статі педагогів вказують наукові дослідження Б. Перлмана, І. Хартмана, Б. Фарбера, О. Старченкової, Н. Назарук, Н. Водоп'янової та ін. Проте, в той же час достатньо даних авторів є і суперечливими. Наприклад, Губерман вважає, що вигорання педагогів сягає піку між 7 і 12 роками професійної діяльності та у віці від 30 до 45 років [11]. Б. А. Фарбер стверджує, що вчителі віком 33-44 роки найменш схильні до вигорання [9]. Б. Перлман, І. Хартман, К. Лейтвуд і ін. дотримуються думки, що вищі рівні вигорання властиві більше молодим вчителям [15], а в педагогів з

невеликим і дуже великим стажем роботи (понад 25 років) ризик вигорання нижчий [13]. Наприклад, М. Т. Каткова приходиться до висновку, що вищі показники вигорання у педагогів зі стажем 10-15 років та у віковому діапазоні 29-39 років [24]. На думку Н. Водоп'янової та О. Старченкової, позитивний взаємозв'язок вигорання з віком обумовлений відповідністю віку професійному стажу. Втім, у 45-50 років вік сам починає здійснювати вплив на вигорання, тому нерідко можливе перетворення цього зв'язку у зворотний [7]. Ймовірно, такий обернений кореляційний зв'язок залежить від вікових змін, переоцінки цінностей, особистим та професійним розвитком чи регресом.

Аналізуючи особливості вигорання педагогів за критерієм гендеру виявлено, що чоловіки педагоги більш схильні до емоційного виснаження і деперсоналізації ніж жінки учителі. Наявність емоційної підтримки у жінок учителів сприяє зниженню емоційного виснаження, тоді як у чоловіків це сприяє зростанню особистих досягнень [6;10]. А в інших дослідженнях науковців ми не знаходимо суттєвих відмінностей між вигоранням статтю чи сімейним станом. Наукові дослідження професійного вигорання педагогів та зроблені висновки дозволяють виявити також чисельний вплив індивідуально-психологічних особливостей вчителів на професійне вигорання. Можемо спостерігати про каузальний характер зв'язку між рівнем нейротизму, особистісної витривалості, локус-контролем, темпераментними та характерологічними характеристиками, рівнем самооцінки, ціннісними орієнтаціями, мотивацією, характерними емоційними станами та типовими емоціями, налаштованістю на конкуренцію, спрямованістю на досягнення успіху, проявами агресивності, тривожності, емоційної сенситивності, самоефективності та самостваленням, цінністю життя тощо.

Так, М. Борисова з'ясувала, що педагогам з високими показниками вигорання властиві: високий рівень нейротизму, неузгодження у мотиваційній та

ціннісно-орієнтаційній сферах, неефективна саморегуляція [5], а Н. Назарук виявила у них низький рівень комунікативної компетентності, занижену самооцінку, тривожність, песимістичні налаштування, пригнічений настрій, різні страхи, повільність, невпевненість, високу чутливість, небажання бути лідером, інтровертованість, неконфліктність чи, навпаки, високу конфліктність, загальмованість або ж високу збудливість [4].

Професійна діяльність освітян стрімко змінюється під впливом зовнішніх умов. Спостерігається зростання навантаження на педагогів, які зустрічаються із інформаційними, комунікативними та емоційними перевантаженнями. Такий стан суттєво підвищує ризик розвитку вигорання, що як наслідок відображається на фізичному та ментальному благополуччі. Особливо можна подібне спостерігати серед вихователів дошкільних освітніх закладів, вчителів середнього рівня освіти, де рівень відповідальності високий, психічні навантаження значні, а дисбаланс зусиль та винагороди суттєвий. Робота вихователя чи учителя переважно жіноча, що створює додатковий тиск щодо домашніх обов'язків та зумовлює за необхідністю віднайти точку балансу між професією та хатніми справами.

Таким чином, основні дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників вказує на неоднозначні погляди та зроблені висновки вчених. Аналіз цих особливостей вказує, що детермінується професійне вигорання під дією впливу ряду чинників і може мати різноманітні прояви. Власне сама професія учителя може стати серйозним випробуванням, умовою для перевірки власних людських сил та ресурсів, професіоналізму та схильне тільки через це створювати передумови для виникнення професійного вигорання. Можна також помітити деяку закономірну особливість: стійке ставлення до негативних емоцій, зниження внутрішнього переживання негативізму сприяє педагогу зберігати власну емоційну непохитність та протидіяти виснаженню.

Висновки до 1-го розділу

Отже, на основі аналізу психолого-педагогічних досліджень з'ясовано, що професійне вигорання – це один із проявів стресу педагога у професійній діяльності. Професійне вигорання вивчається як результат стресу, як форма професійної деформації, як стан фізичного та психічного виснаження внаслідок тривалої дії емоційно-напружених умов.

Узагальнення наукових поглядів дозволяє виокремити зовнішні та внутрішні психологічні чинники виникнення професійного вигорання педагогічних працівників, де до зовнішніх чинників належить: хронічна напруга професійної діяльності; активне міжособистісне спілкування; неточності в плануванні та організації праці; високий рівень особистої відповідальності за вчителювання; неблагополучність психологічної атмосфери професійної діяльності педагога; різний контингент для взаємодії.

Внутрішні чинники професійного вигорання педагогів розкривають індивідуально-психологічні властивості педагога: емоційна ригідність; слабкий рівень мотивації до виконання професійної діяльності; дезорієнтація особистості; схильність до надмірного сприйняття та переживання умов праці тощо.

Також результати наукових досліджень дозволили зауважити, що ще одними стресогенними чинниками педагогів до формування професійного вигорання є перевантаження інформацією; страх втрати роботи; підвищення рівня конфліктної поведінки дома та з колегами на роботі; самотність; відсутність зовнішньої підтримки; нереалізованість власного потенціалу; нездатність до саморозвитку через нестабільність фінансової підтримки тощо.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Опис методологічної бази дослідження та методів для емпіричного вивчення професійного вигорання педагогів

Педагогічна діяльність сучасного педагога виникає в умовах посиленого зовнішнього стресу на тлі воєнних подій. Загалом професійна діяльність відбувається в інтенсивному міжособистісному спілкуванні, де учитель повсякчас взаємодіє в умовах комунікації та тісної взаємодії з учнями, батьками, колегами, керівним складом. Ця сфера праці постійно особистісно забарвлена, з цих причин педагогу доводиться зазвичай особистісно відгукуватися та бути емоційно присутнім до того, чим він займається.

Серед важливих професійних компетенцій сучасного педагогічного працівника є навички до швидкого прийняття рішень та реагування на поточні завдання. Та все ж залишається незмінною важливість високого рівня емпатії, здатності до співпереживання, розуміння учнів. Тому професія педагога поруч із попередніми поглядами залишається однією із найвразливіших до виникнення психоемоційного навантаження, яке супроводжує професію учителя, поруч із важливим професійними та людськими значеннями як емпатія, терпимість, етика, гуманізм та доброзичливе ставлення із значними енергетичними та психічними затратами до вирішення складних та частих педагогічних ситуацій. В сукупності впливу та специфічних особливостей професійної діяльності педагог як наслідок схильний до перенапруження та виснаження від роботи, як результат поява професійного вигорання.

Здійснення теоретико-методологічного аналізу психолого-педагогічної літератури дозволило виявити, що більшість педагогів відчують

незадоволеність власною діяльністю, що зумовлює розвиток синдрому професійного вигорання. Нагадаємо, що під професійним вигоранням розуміється деяка реакція організму людини на тривалу дію стресу, що виникає внаслідок професійної діяльності. Саме тому у нашій роботі ми прагнемо провести не лише емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання педагогічних працівників, а й здійснивши попередню діагностику розробити практичні рекомендації профілактики та запобігання професійного вигорання педагогів закладів середньої загальної освіти.

При прагненні організувати дослідження синдрому професійного вигорання педагогів досліднику чи психологу необхідно використовувати різноманітні методи для роботи: спостереження, анкети, тестування, ділові ігри, психологічні бесіди. Саме ці методи сприятимуть вивчити ті якості особистості, які важливі при здійсненні профілактичних заходів перевантаження від праці.

З метою дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників ми склали програму дослідження, яка складається з наступних етапів:

- підготовчий етап дозволив нам проаналізувати та вивчити наукову літературу з проблемного питання та систематизувати узагальнення психолого-педагогічного досвіду з питань професійного вигорання;
- діагностичний етап дозволив підібрати надійний психодіагностичний комплекс методів для вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників;
- психокорекційний етап сприятиме з'ясуванню умов корекції професійного вигорання педагогічних працівників та на їх основі розробку практичних рекомендації профілактики та запобігання синдрому вигорання надалі.

Емпіричне дослідження проводилося на базі середньої загальноосвітньої середньої школи № 40, місто Львів. Вибірка дослідження склала 35 педагогів та дослідження проводилося дистанційно за модифікованими опитувальниками та методиками.

Для діагностики особливостей професійного вигорання педагогічних працівників нами було використано наступні психодіагностичні методики, які дозволяють вивчити окремі складові професійного вигорання педагога: для вивчення психічних станів педагога опитувальник «Самооцінка психічних станів» (розроблений Г. Айзенком); для виявлення ступеня вираженості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Масlach, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової); для дослідження рівнів професійного стресу нами була використанні методика «Професійний стрес» (К. Ваймана).

При процедурі дослідження необхідно пам'ятати, що респонденти здатні спотворювати дані дослідження з несвідомих на те причин чи отримання власної користі наприклад; чи прагнення справити хороше враження на дослідника чи ефект зараження аудиторії. Тому перед процедурою дослідження ми обговорили умови тестування, запевнили у надійності отриманих результатів та використання даних виключно з науковою метою. Позитивним моментом слугувала інформація про попередній досвід досліджуваних педагогів у подібних дослідженнях раніше.

Розглянемо детальніше використані психодіагностичні методики.

Для вивчення психічних станів педагога нами було використано опитувальник «Самооцінка психічних станів» (розроблений Г. Айзенком), яка складається із 40 тверджень, на які респонденту необхідно оцінити згідно ключа методики притаманість описаних різних психічних станів собі, де 2 бали – часто виникає такий стан, 1 бал – рідко, 0 балів – не має подібного стану. Дана методика дозволяє виявити та оцінити 4 шкали, тобто 4 неадаптивні стани, такі як тривога,

фрустрація, агресія, та відповідно такі особистісні властивості: тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність, які можуть негативно впливати на педагогів та стан їхнього психологічного благополуччя. Згідно методики, під тривожністю варто розуміти індивідуальну психічну особливість у схильності до частих переживань інтенсивної тривоги, переживання емоційного дискомфорту, що виникає через очікування небезпеки чи чогось не хорошого. Фрустрація розглядається як стан невдачі через незадоволену потребу чи бажання. Агресивність – деяке вороже ставлення до світу чи людей через необ'єктивні причини, а ригідність тлумачиться як повна нездатність, або ускладненість у пошуку нового способу до діяльності в час необхідних змін чи перебудови якоїсь реальності чи поведінки.

Для виявлення ступеня вираженості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога, скористалися методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової), що налічує 22 запитання і демонструє 3 шкали інтрепретації: емоційне виснаження, для якого властиве знижений емоційний фон, байдужість, емоційне перенасичення; деперсоналізація як прояв деформації стосунку з іншими (від негативізму, цинічності до залежності від інших осіб, колег на роботі); редукція особистих досягнень, що пояснює тенденцію до особистого знецінення, негативізму щодо професійних досягнень та успіхів, обмеження можливостей та обов'язків, втрата почуття професійної гідності.

Для дослідження рівнів професійного стресу нами була використана методика «Професійний стрес» (К. Ваймана), яка являє собою опитувальник із переліком тверджень. Обстежуваний повинен указати частоту появи того чи іншого явища у його професійному житті. За допомогою спеціального ключа можна виявити, який саме із п'яти рівнів професійного стресу притаманний конкретному індивідові. Проаналізовані літературні джерела про використання

методики засвідчили ефективність її використання при груповому застосуванні дозволяє виявити відповідний рівень стресу до умов пов'язаних із виконанням професійних завдань [8; 25].

2.1. Результати емпіричного дослідження

Результати діагностичного дослідження професійного вигорання педагогів дозволило отримати загальну картину психологічного стану благополуччя педагогів загальної середньої освіти та виявити характерні психологічні проблеми з виявленням моральних труднощів. отримані дані будемо подавати у відповідності до пропонованої послідовної процедури дослідження.

Отже, згідно опрацьованих даних методики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) нами отримано наступні дані. На рис. 2.1. продемонстровано характерний рівень тривожності педагогів.



Рис. 2.1. Рівень тривожності у педагогів (у %).

Високий рівень тривожності притаманний 17% досліджуваних; середній рівень виявлений у 44% та низький рівень у 39% діагностованих педагогічних працівників. З діаграми помітно, що більшості опитуваних властивий середній рівень тривожності, хоча відсоток респондентів з високим рівнем також

присутній. Саме тривожність може суттєво впливати на професійну діяльність вчителів, порушуючи тим самим загальний їх стан благополуччя, що в свою чергу здатне відображатися на якості освітнього процесу та виконання педагогічних обов'язків. Серед ймовірних наслідків такого рівня тривожності можемо виокремити: вигорання (переживання тривалого чи постійного стресу схильне сформувати професійне вигорання); зміни у самооцінці (тривожність як властивість може проявлятися також через невпевненість у профкомпетентності, що як наслідок знижує самооцінку педагога); емоційна лабільність (високі показники тривожності здатні викликати емоційну нестабільність, формує часті зміни настрою та як наслідок викликає відсутність емоційного контролю). Такі наслідки підвищеної схильності до тривожності можуть викликати порушення фізичного здоров'я, а отже позначатиметься на упарвлінні навчально-виховним процесом та конфліктною взаємодією із учнями чи їх батьками.

Наступним до інтерпретації ми аналізували рівень фрустрації вчителів. З психологічної позиції фрустрація – це деякий стан емоційного напруження, що виникає внаслідок виникнення перешкод в процесі задоволення потреб чи досягнення власних цілей. Подібне може виникати через зовнішні обставини, невдачі чи проблемні ситуації, а також через внутрішні причини, як конфлікт між очікуваннями та прагненнями. Результати за цим критерієм зображені на рис.2.2.

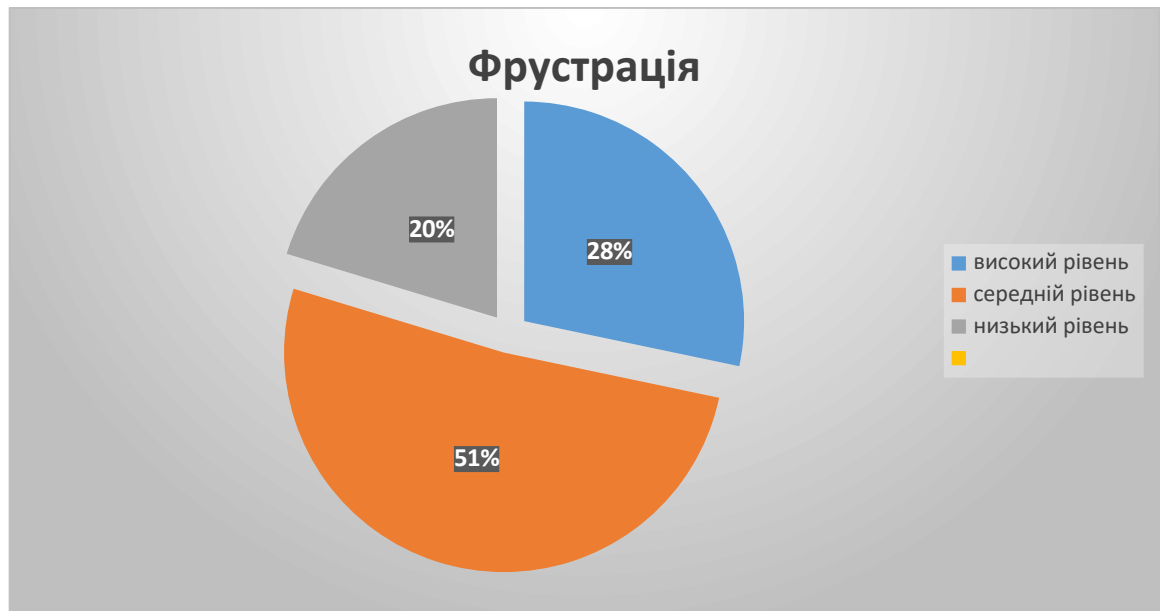


Рис. 2.2. Рівень фрустрації у педагогів (у %).

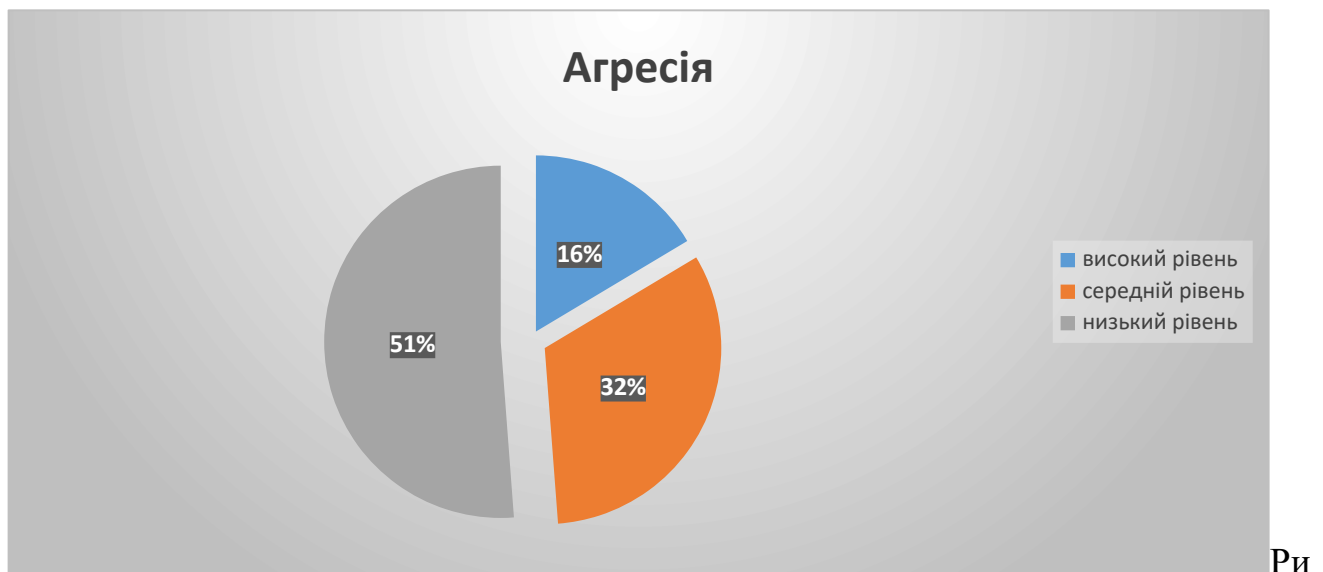
Високі значення фрустрації виявлено у 28% досліджуваних, середні у 52% та низькі значення у 20% діагностованих педагогів. Фрустрація у професійній діяльності вчителя глибоко впливає на їхню працю та благополучний стан в цілому. Цей стан виникає внаслідок суперечностей очікувань вчителя та не відповідності дійсності через обмеження ресурсів, складнощів в організації та управління класом учнів, недостатній підтримці з боку адміністрації школи чи через конфліктність з батьками учнів чи учнями зокрема. Фрустрація здатна спричиняти емоційну втому, вигорання, знижує професійну ефективність учителя та його мотивацію. Серед педагогів, що відчують фрустрацію, спостерігається також властива їм втрата терплячості, емпатійності до учнів, що негативно відбивається на виховному, навчальному процесі та при розвитку особистості учнів.

Внаслідок фрустрації педагоги можуть проявляти втрату здатності до креативності, гнучкості у навчання, оскільки фрустрація звужує сприйнятливість та відбирає можливості до вирішення проблем. Нестача, або відсутність задоволення від виконуваної роботи викликає відчуття безпорадності, що зумовляє

у педагогів відчуття марності власних зусиль. Стан фрустрації також викликає зміни у фізичному стані та впливає на здоров'я педагогічних працівників: скарги на головний біль, нестабільність артеріального тиску, порушення сну – зменшує ефективність педагога до виконання педагогічної праці, ефективність знижується. Стан фрустрації також впливає та порушує відносини з колегами та батьками учнів, що провокує формування напруженого робочого середовища.

За таких умов адміністрація навчального закладу має вчасно реагувати на подібне становище та працювати на зменшення чинників фрустрації, здійснювати пошук умов забезпечення вчителів необхідною підтримкою та ресурсами, важливих для виконання педагогічної діяльності успішно. Вважаємо, що розробка стратегій самодопомги та закріплення професійної підтримки схильні посприяти та покращити умови для зменшення фрустрації, що в цілому забезпечуватиме покращення загального стану благополуччя та професійної ефективності педагогів.

Далі для оцінки психічних станів ми проаналізували критерій рівня агресії педагогів, що представлений на рис.2.3.



с.2.3. Рівень агресії у педагогів (у %)

Згідно отриманих даних рівень агресії виявлений наступний: високий рівень агресії – 17 %; середній рівень агресії – 32% та низький – 51 % респондентів. Агресія, як емоція та як психічний стан для педагогів виникає у процесі взаємодії як з учнями, батьками, так і з колегами, значно впливає на педагогічну діяльність та особисте благополуччя вчителя. Агресивна поведінка може проявлятися у різних формах: словесна агресія, фізичні дії, психологічний тиск; подібне часто викликає сприйняття середовища як загрозливого чи ворожого, що чинить глибокий вплив на педагога. В першу чергу, подібне може призвести до емоційної втоми та стресу, а постійне відчуття напруги чи загрози зменшує здатність педагога до співчуття та терпіння, що насправді є важливими та ключовими у навчанні та вихованні учнів. Також такий стан може підривати авторитет самого вчителя та власне впевненість у власних педагогічних методах. Затяжна агресія негативно впливає на зниження професійної мотивації та підриває відчуття педагога у професійній компетентності.

На фізичному рівні переживання постійного стресу від агресивних умов праці викликає здебільшого погіршення стану здоров'я. втома та інші фізичні скарги погіршують загальний емоційний стан, що в свою чергу може викликати депресивність та підвищену тривожність. З огляду на особливості освітнього процесу, агресія може певним чином відволікати педагога від основної цілі навчання. Вони можуть відчувати втрату енергії, замість необхідності зосередження на розвитку та навчанні учнів. з отриманих результатів, ми можемо помітити, що для більшості досліджуваних педагогів рівень агресії є низьким, що вказує на здатність вчителів керувати процесом, розподіляти ефективно час та власні зусилля для управління конфліктами та досягнення прямих навчальних цілей. Проте, залишається й деякий відсоток досліджуваних (17%) з високим рівнем агресія, що може ставати передумовою для розвитку вигорання.

Показники за критерієм рівня ригідності зображені на рис.2.4.

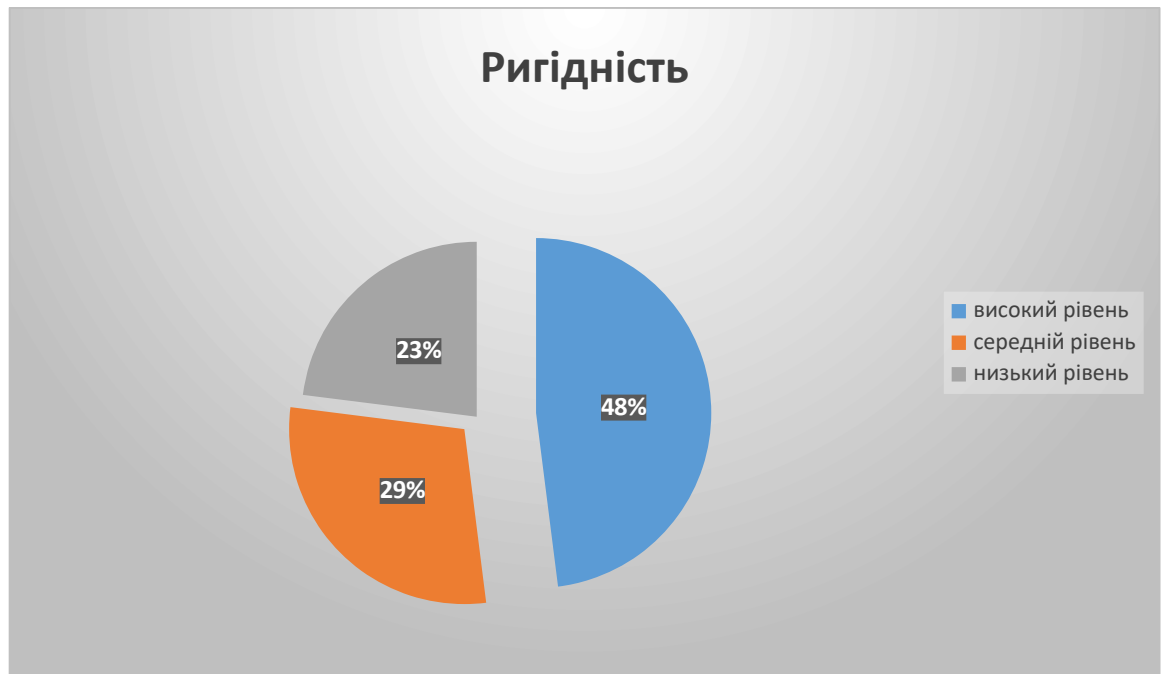


Рис.2.4. Рівень ригідності у педагогів (у %)

48% педагогів отримали високий рівень ригідності, 29% - середній та 23% респондентів – низький рівень ригідності. У педагогічній діяльності вчителів ригідність істотно може впливати на ефективність навчальним процесом. У цьому аспекті спостерігається негнучкість у виборів методів вчителювання, відсутність здатностей добирати засоби у вирішенні проблем, труднощі у адаптивності до нових умов, ситуації чи інформації. У педагогічних працівників, яким властива ригідність поведінки буває доволі складно реагувати на потреби кожного учня, оскільки вони можуть керуватися загальним підходом до всіх учнів, нехтуючи при цьому індивідуальністю кожного учня та їхніми потребами. Подібна ситуація може спричинити недостатньо ефективно організоване навчання, оскільки учні демонструватимуть та відрізнятимуться власними характерними відмінностями, стилями навчання, емоційними потребами, рівнем розумових здібностей.

Ригідність вчителя також може ускладнювати адаптивність до змін у вимогах педагогічної діяльності, освітніх програмах, навчальних планах.

Педагоги, які не проявляють готовності до застосування нових підходів або необхідності змінювати власні вчительські методи можуть відчувати виснаження через невідповідність сучасним освітнім тенденціям, що також впливає на якість освіти та рівень засвоєності знань самими учнями. Ригідність педагога також може негативно відбуватися на стосунках із учнями та батьками, а педагоги із ригідністю, проявляючи фіксацію на своїх поглядах та підходах, можуть опинитися у підвищеному конфліктному середовищі, що як наслідок може хибно сформувати вороже чи напружене освітнє середовище.

У взаємодії педагога із учнями важливо пам'ятати про відкритість та зворотній зв'язок із учнями, проявляти готовність до співпраці, створюючи при цьому позитивне та підтримуюче середовище для учнів. Вважаємо, що середній рівень ригідності у досліджуваних педагогів може стати передумовою до формування професійного вигорання. Варто зауважити, що педагоги, які відчують труднощі в адаптивності до змін та нових викликів в суспільстві може викликати фрустрацію та виснаження, що негативно відобразатиметься на емоційному благополуччі та енергії до праці. При цьому гнучкість та відкритість, навпаки слугують ключовими у підтримці та ефективності у праці педагога.

Наступними до аналізу представляємо результати методики для виявлення ступеня вираженості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Водоп'янової). Результати представлені на рис.2.5.

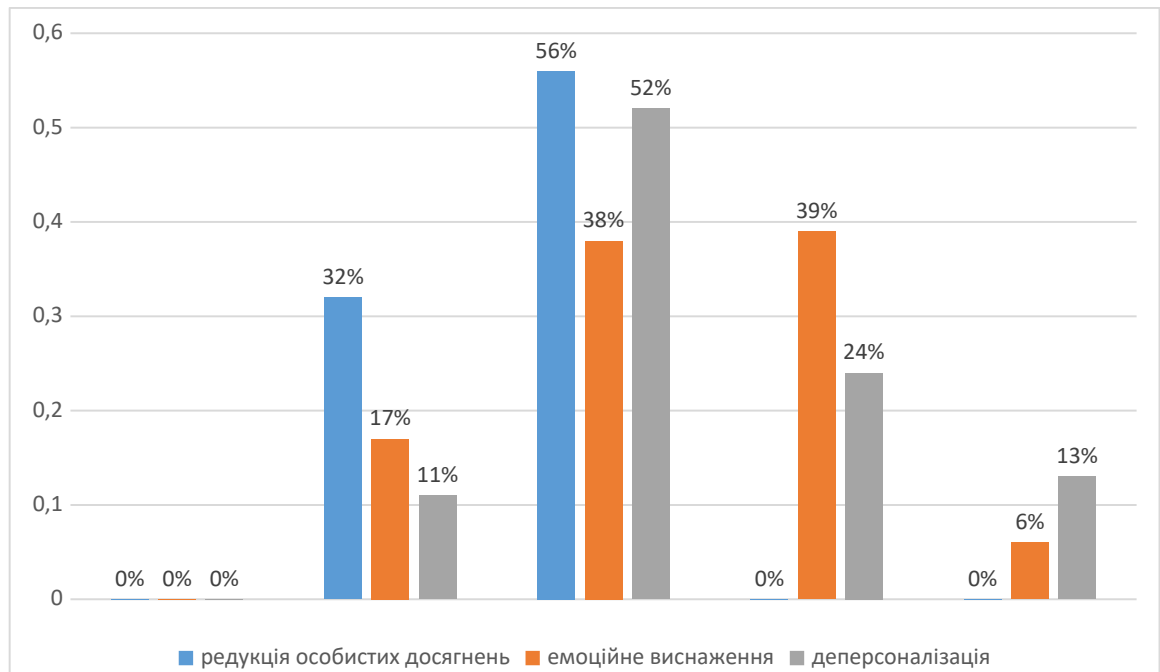


Рис.2.5. Рівні синдрому емоційного вигорання у педагогів (у %)

З результатів методики нами виявлено, що найбільш характерною ознакою досліджуваних педагогів є «редукція особистих досягнень». У педагогічних працівників досліджено наступні дані: для 12 % респондентів властиві критично високі показники, для 32% - високі дані та для 56% середні.

Даний критерій відповідає за зниження почуття компетентності у праці, незадоволення собою, схильність до зниження цінності виконання своєї праці, розвиток почуття провини за прояв негативних почуттів, негативне ставлення до себе як до працівника, пониження професійної та особистісної самооцінки, у зв'язку з цим виникає почуття некомпетентності, байдужості до професійної діяльності. на цьому фоні виникає зниження мотивації до праці, що проявляється у втраті ініціативи та ентузіазму.

За критерієм оцінки «емоційне виснаження» спостерігається вираження на середньому рівні у педагогів, а точніше: 17% респондентів мають високі показники, 38% середні, 39% низькі та 6% категорично низький рівень. Нагадаємо, що саме емоційне виснаження, втома являється ключовим елементом

професійного вигорання. Для цього прояву властиві також підвищення байдужості, погіршення емоційного фону, емоційне перенасичення та втрата інтересу до праці з загальним невдоволенням собою.

Найменш виразним є критерій оцінки «деперсоналізація»: у 11% педагогів спостерігаються високі показники за цією шкалою, 52% середній рівень, низький рівень властивий у 24% респондентів та 13% критично низький показник. Шкала «деперсоналізації» ілюструє схильність людини негативно ставитися до власних професійних досягнень, недооцінювати власні успіхи та себе, проявляється у негативізмі до праці та ймовірних перспектив, формальний підхід до стосунку із колегами на роботі.

Проміжні результати діагностики педагогічних працівників вказують, що професійне вигорання істотно впливає на педагогічну діяльність, взаємодію із учнями, колегами та батьками учнів. Також має значний вплив на якість навчально-виховного процесу.

Далі пропонуємо проаналізувати отримані результати методики «Професійний стрес». Згідно отриманих даних у 42% досліджуваних педагогів спостерігається низький рівень, що характеризується низькою психічною напруженістю. Подібний стан дозволяє стверджувати, що педагоги на більшість складних ситуацій у професійній педагогічній діяльності реагують типово, здатні швидко знаходити адекватне рішення через збудження організму, яке далі минає та повертає організм до точки рівноваги. З цього припускаємо, що педагоги володіють високим рівнем професійних якостей, які сприяють швидкому пошуку виходу із складних педагогічних ситуацій.

У 29% респондентів властивий середній рівень професійного стресу, що вказує на доволі високий показник психічної напруги, який педагог витрачає при подоланні складних професійних ситуацій. Проте, водночас властива характеристика сприяє адекватному функціонуванню організму та підвищує шанс

нормативного реагування. У підсумку така група педагогів частіше відчуває задоволення від себе та педагогічної праці. Можемо припустити, що такі педагоги отримують оптимальний рівень наантаження, що не спричиняє додаткових перенапружень чи негативних наслідків. Власне у такому випадку, ми можемо використати поняття оптимального рівня напруженості, що є ключовим для активності, професійного розвитку.

5% досліджуваних мають вищий середнього рівня показник професійного стресу: неадекватно підвищене функціонування організму та психічної функції педагога, що може призводити до напруження та дезорганізації педагогічної діяльності. Адаптивні здатності особистості в такому випадку спрямовані на досягнення стану рівноваги, яке вичерпується та втрачається. Як наслідок можуть виникати не лише різні захворювання, а й формуватися професійне вигорання, спочатку через симптоми емоційної та фізичної втоми. Така тенденція у показниках вже згубно впливає на стан психічного благополуччя.

24% досліджуваних педагогів переживають професійний стрес високого рівня: повне емоційне та фізичне виснаження. Через тривалу дію професійних стресорів можливе формування хронічних недуг, організм вичерпує свої резерви, відчуває психічне збудження. Серед подібного високого показника професійного стресу педагог відчуває частіше втому, дезорганізовується, деморалізований, емоційно виснажений із сталим синдромом професійного вигорання. Тому важливо використовувати повсякчас профілактичні антистресові заходи, щоб уникнути незворотніх фізіологічних змін в психіці та організмі зокрема.

Результати методики «Професійний стрес» зображені на рис.2.6.

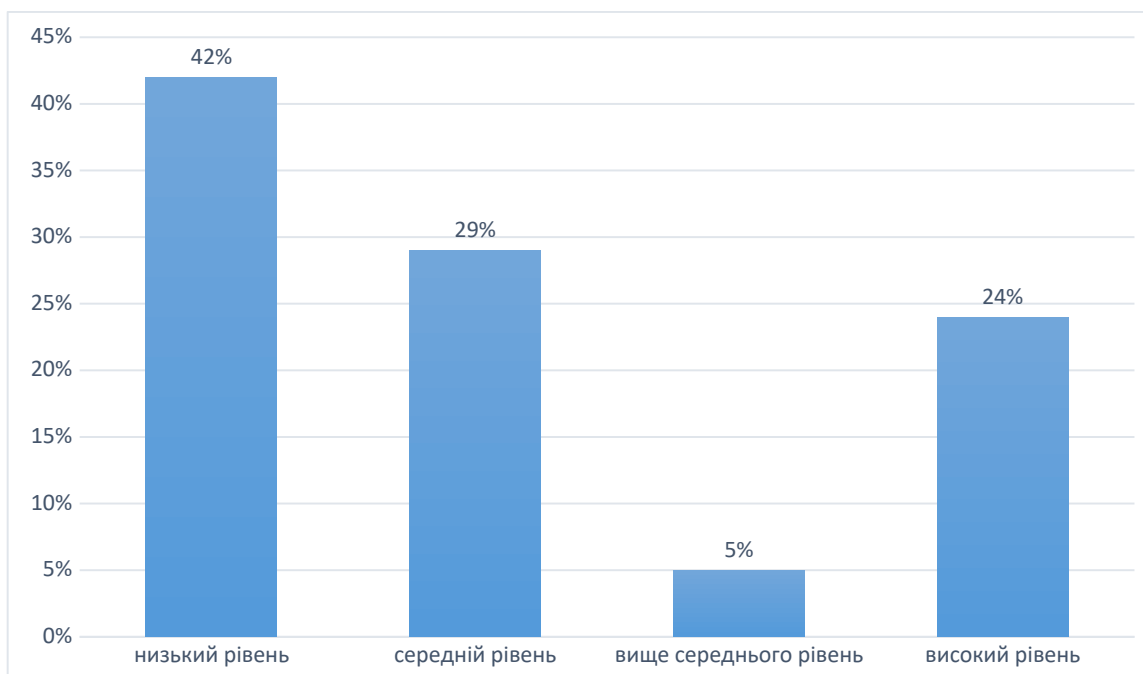


Рис.2.6. Рівні професійного стресу у педагогів (у %)

Згідно отриманих результатів дослідження нами з'ясовано, що для половини досліджуваної групи характерними є синдром вигорання середнього рівня, педагоги відчують емоційну втому, професійний стрес та задоволені результатами та процесом педагогічної діяльності не в повній мірі. Деяка частина вчителів не переживають стресу у зв'язку із педагогічною працею, відчують задоволення результатами праці та не мають емоційного виснаження, тобто говорити про наявність професійного вигорання на даний момент не є характерним.

Проте в певній кількості педагогів все ж спостерігається емоційне виснаження, значні показники ригідності, фрустрації та тривожності, які власне нагтовхують на формування синдрому емоційного вигорання, як наслідок виникнення професійного вигорання, що негативно відображається у педагогічній діяльності та на здоров'ї зокрема.

Вчителі, що переживають емоційне виснаження відчують втому, зниження енергії, відсутність мотивації. Подібні зміни схильні зменшувати

відповідальність педагогів у виборі підходів взаємодії з учнями, сприяє нехтуванню індивідуальних потреб учнів, що відобразиться на успішності в навчальній діяльності.

Нехтування такими проявами призводить до зниження ефективності та провокування сумнівів у власній компетентності самих педагогів. Вчителі можуть відчувати безсилля, недостатність продуктивності та зусиль до виконання професійних задач, що в підсумку призводить до зниження почуття власної важливості.

Отже, результати емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічних працівників вказують на необхідність продовження детального вивчення даної проблематики та пошуку доречних шляхів корекції прояву синдрому професійного вигорання, що актуально у час сучасних нестабільних соціальних умов життя. Важливо знайти необхідні шляхи удосконалення системи профілактики та запобігання емоційного вигорання, синдрому професійного вигорання педагогічних працівників та досягнення ними благоплучного стану.

2.2. Практичні рекомендації профілактики й подолання професійного вигорання педагогів

Аналіз психолого-педагогічної літератури щодо основних принципів та прийомів технології профілактики та запобігання синдрому професійного вигорання педагогічних працівників висвітлено у працях ряду науковців: Л. Карамушки, Т. Зайчикової; розв'язання професійних проблем освітян розкрито у наукових дослідженнях М. Войтович, Г. Федосової, О. Філя, О. Винославської, О. Ковальчук та інших.

Одним із ефективних методів допомоги фізичного чи психічного напруження вважають метод релаксації. Фахівці, що переживають синдром професійного вигорання, часто почувають себе виснаженими, деморалізованими

та знесиленими. Тому важливо знаходити час та місце для поповнення енергії, відновлення втраченого потенціалу через м'язеве розслаблення, використання способів візуалізації приємних уявних образів. Власне досягнення повного розслаблення за незначний проміжок часу може досягатися через сильне напруження та поступове розслаблення груп м'язів. Важливо зауважити, що при розслабленні м'язів тіла людина отримує досягнення повного душевного спокою та рівноваги.

Для відновлення педагогів внутрішньої шармонії важливою такою є емоційна підтримка та професійна допомога інших освітян, колег, друзів по праці чи наставників. Спільне відвідування мотиваційних тренінгів, покращення загальної колективної атмосфери та опитальна організація дозволить із здоровим способом життя сприяти поліпшенню загального психоемоційного стану педагогів. Опанування техніками та інструментами контролю за часом, вироблення впевненої поведінки та знаходження індивідуальних способів відновлення допомагатиме в покращенні та досягненні стану благополуччя [40].

До оптимальних чинників соціально-психологічного клімату можна віднести:

- сприятливі умови для учасників освітньо-виховного процесу;
- відсутність жорсткої субординації між працівниками та керівництвом закладу;
- партнерська взаємодія та колективізм в керівництві;
- реагування з боку керівництва на досягнуті успіхи освітян при вирішенні професійних завдань;
- відкритість до досвіду кожного освітянина в незалежності від віку та стажу роботи;
- партнерство та співпраця;

- залученість практичного психолога до індивідуальної та корекційної роботи з вчителями, що виявляють невпевненість у власних можливостях;
- здійснення психологом просвітницької та профілактичної роботи щодо збереження та підтримки ментального благополуччя;
- вчасність корекційних заходів щодо упереджень педагога про репутацію його та інших учасників навчального процесу;
- розширення традицій взаємодії педагогів один з одним;
- публічне схвалення та оцінка позитивних результатів педагогічної діяльності з виокремлення індивідуального внеску кожного у спільну справу [38; 39].

Не менш важливим у профілактиці емоційного виснаження є загальне прагнення підвищувати комунікативні та мовленнєві навички, загальної психологічної культури педагога. До таких можна віднести коректні звернення у вигляді прохання, зауважень, заперечень чи заборон. Збільшення словника вчителів висловами, що сприяють до заохочення та підтримки ініціативи та творчого потенціалу учнів, вживання психологічних термінів (емпатія, безоціночне ставлення). Розширення арсеналу вербальних та невербальних засобів спілкування сприятиме барвистості мовлення та теплоти взаємодії стосунку вчитель-учень. Залучення педагогічних працівників до нових форм навчання, проведення воркшопів, майстер-класів, не лише навчить основам саморегуляції психічного стану, а й здійснювати зміцнення колективізму серед освітян [20; 21].

Вважаємо, що організація таких заходів не лише оптимізує педагогічну діяльність, але й сприятиме:

- поліпшення комунікації при розв'язанні проблем;
- навчанню здатностям описувати чітко свій психічний стан та стан учня;

- удосконаленню висловлювати власну позицію та формулювати педагогічне завдання.

Творчі активності та залучення педагогів до неформальних заходів не лише оптимізовує педагога у професійній діяльності, а й сприяє збереженню життєвого тону, творчого потенціалу, відкритості до новизни, навчає конструктивно розв'язувати професійні проблеми, долати труднощі.

Профілактичні заходи синдрому професійного вигорання варто розпочинати з аналізу вищого рівня моделі стресу, тобто опису власне професійної стресової ситуації. Сюди належить: когнітивна оцінка ситуації (аналіз стрес-факторів та індивідуальних психологічних властивостей відреагування на них) та зниження сили впливу цих стресорів.

Профілактика професійного вигорання освітян насамперед прагне: розвинути уміння та навички рівномірного розподілу педагогічного навантаження; розвиток здатностей до переключення з діяльності на діяльність; навчання стратегіям конструктивного вирішення конфліктних ситуацій; самоосвіта та саморозвиток педагога для підвищення майстерності та кваліфікації; вивчення досвіду інших освітян, менторство успішних педагогів.

Також пропонуємо ознайомитися із деякими практичними рекомендаціями запобігання професійного вигорання та виникнення професійних деформацій для освітян:

1. Бути спостережливим щодо власного емоційного, фізичного, психічного станів, особливо працювати над стресостійкістю.
2. Турбуватися та регулярно зміцнювати фізичне та психічне здоров'я з метою розвитку рівноваги, здорового способу життя, практикувати вправи самовідновлення.

3. Опанувати вправи тайм-ауту, навичок саморегуляції та розслаблення. Розширювати коло професійного спілкування та проявляти цікавість до інших видів діяльностей, не пов'язаних із педагогічною сферою.
4. Турбуватися про задоволення власних потреб у спілкуванні ефективними чином, розвивати оптимістичність поглядів на життя.
5. Навчитися видозмінювати вплив негативних емоцій та відчуттів, прагнути сприймати інших вцілому, без надмірного зосередження на негативних аспектах. Знайти підходящий для себе форму відновлення.
6. Здійснювати пошук нових сенсів у педагогічній діяльності, нагадувати собі про соціальну значущість професії педагога.
7. Просити про допомогу в разі необхідності інших колег, систематично підвищувати власну компетентність та професійну майстреність через обмін досвідом з досвідченішими фахівцями [20; 21].

Отже, при здійсненні профілактичних заходів професійного вигорання значне місце займають різноманітні фактори, через що багато причин посилюються внаслідок зникання меж між професійним та особистим життям вчителя. Для оптимального рівня психологічного здоров'я важливо запровадити обмеження впливу професійної сфери на життя родини, взаємодію з близьким оточенням. При виникненні загрози професійного чи емоційного вигорання, практичному психологу слід вивчити індивідуально-психологічні якості та характеристики людини, дослідити психологічний клімат в колективі, прагнути покращити умови праці та вдосконалити умови відпочинку працівника, з'ясувати особливості професійних деформацій та характерні закономірності спілкування.

Не менш важливим є також врахування особливостей організації праці, соціальна допомога та підтримка колег по роботі, перегляд глибинних переконань щодо результатів своєї праці та зміна очікувань щодо неї. Також при підвищенні толерантності до фрустрації та розчарувань відіграють релігійні

установки, філософські погляди та тенденції сучасного світу. На сам кінець, не останню роль у профілактиці професійного вигорання відіграють рівень задоволення фінансовим статусом та соціальним, що на сьогодні є проблемою на рівні держави. Важливо пам'ятати, що професія педагога, бути учителем завжди викликало суспільне схвалення та відносилось до категорії статусних професій у суспільстві.

Для перспективи наукового вивчення заявленої тематики, прагнемо розробити психокорекційну програму зменшення основних проявів професійного вигорання та емоційного виснаження досліджуваних педагогів з метою зміни виявлених показників вигорання та зміцнення психічного благополуччя вчителів.

Висновки до 2-го розділу

Вигорання – психологічний стан емоційного виснаження та зниження особистої ефективності чи емоційного відсторонення від виконання робочих обов'язків. Згідно емпіричного дослідження підсумовуємо, що у частини педагогів через складність та специфічні умови педагогічної діяльності властива схильність до професійного вигорання.

В результаті аналізу отриманих даних виявлено, що для половини досліджуваної групи характерними є синдром вигорання середнього рівня, яке не лише погіршує якість виконання педагогічних обов'язків, а й схильне створити напружене та вороже робоче середовище.

При розробці практичних рекомендації запобігання та профлактики емоційного та професійного вигорання педагогічних працівників важливо, щоб адміністрацією навчального шкільного закладу визнавався потенційний ризик розвитку професійного вигорання серед працюючих педагогів та створення умов на цих підставах для необхідного поповнення ресурсів, пошуку стратегій запобігання чи профілактики професійного вигорання.

ВИСНОВКИ

На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень з'ясовано, що професійне вигорання – це один із проявів стресу педагога у професійній

діяльності. Професійне вигорання вивчається як результат стресу, як форма професійної деформації, як стан фізичного та психічного виснаження внаслідок тривалої дії емоційно-напружених умов.

Узагальнення наукових поглядів дозволяє виокремити зовнішні та внутрішні психологічні чинники виникнення професійного вигорання педагогічних працівників, де до зовнішніх чинників належить: хронічна напруга професійної діяльності; активне міжособистісне спілкування; неточності в плануванні та організації праці; високий рівень особистої відповідальності за вчителювання; неблагополучність психологічної атмосфери професійної діяльності педагога; різний контингент для взаємодії.

Внутрішні чинники професійного вигорання педагогів розкривають індивідуально-психологічні властивості педагога: емоційна ригідність; слабкий рівень мотивації до виконання професійної діяльності; дезорієнтація особистості; схильність до надмірного сприйняття та переживання умов праці тощо.

Також результати наукових досліджень дозволили зауважити, що ще одними стресогенними чинниками педагогів до формування професійного вигорання є перевантаження інформацією; страх втрати роботи; підвищення рівня конфліктної поведінки дома та з колегами на роботі; самотність; відсутність зовнішньої підтримки; нереалізованість власного потенціалу; нездатність до саморозвитку через нестабільність фінансової підтримки тощо.

Вигорання – психологічний стан емоційного виснаження та зниження особистої ефективності чи емоційного відсторонення від виконання робочих обов'язків.

Згідно емпіричного дослідження підсумовуємо, що у частини педагогів через складність та специфічні умови педагогічної діяльності властива схильність до професійного вигорання. В результаті аналізу отриманих даних виявлено, що для половини досліджуваної групи характерними є синдром вигорання

середнього рівня, яке не лише погіршує якість виконання педагогічних обов'язків, а й не схильне створити напружене та вороже робоче середовище. Педагоги відчують емоційну втому, професійний стрес та задоволені результатами та процесом педагогічної діяльності не в повній мірі. Деяка частина вчителів не переживають стресу у зв'язку із педагогічною працею, відчують задоволення результатами праці та не мають емоційного виснаження, тобто говорити про наявність професійного вигорання на даний момент не є характерним.

Проте в певної кількості педагогів все ж спостерігається емоційне виснаження, значні показники ригідності, фрустрації та тривожності, які власне наштовхують на формування синдрому емоційного вигорання, як наслідок виникнення професійного вигорання, що негативно відображається у педагогічній діяльності та на здоров'ї зокрема.

При цьому важливо, щоб адміністрацією навчального шкільного закладу визнавався потенційний ризик розвитку професійного вигорання серед працюючих педагогів та створення умов на цих підставах для необхідного поповнення ресурсів, пошуку стратегій запобігання чи профілактики професійного вигорання. Подібне досягнення балансу вбачаємо через регулярність відпочинку, досягнення балансу між робочим та особистим життям, профілактикою психічного здоров'я.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 39 с.

2. Василенко Н. В. Компетентнісний підхід в освіті: реалізація теорії та практики. К.: Школа, 2020.
3. Вільхова О. Г., Манжелій Н. М. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. Педагогічні науки : наук. журн. Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. 2021. Вип. 78. С. 43- 47.
4. Вільчковський Е. С., Курок О. І. Теорія і методика фізичного виховання дітей дошкільного віку: навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2019. 428 с.
5. Данилюк І.В., Зольникова С.В. Казкотерапія як метод психологічного впливу на особистість. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/683128.pdf>
6. Дослідження якості організації освітнього процесу в умовах війни у 2022/2023 навчальному році. Державна служба якості освіти України. Режим доступу / <https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/04/yakist-osvity-vumovahviyny-web-3.pdf>
7. ЗАВАДСЬКА, Т. В.; ВОЙТОВИЧ, М. В. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У КОНТЕКСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ. Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару., 23 квіт. 2020 р. Київ: Інститут психології імені ГС Костюка НАПН України, 2020. С. 12-15.
8. Зайчикова Т.В. Методи психопрофілактичної та психокорекційної роботи з синдромом «професійного вигорання» у вчителів // Актуальні проблеми психології, Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. –К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. Ч.6. С.170-173.

9. Кокун О.М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. 46 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
10. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Том. V: Психофізіологія. Психологія 19 праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. С. 68-81. <https://lib.iitta.gov.ua/721356/>
11. Кондратець І. Спочатку надіньте кисневу маску на себе, або Як формувати психологічну стійкість. Дошкільне виховання. 2022. № 3/4. С. 9-11.
12. Консультативна психологія: навчальний посібник. І.С. Булах, В.У.Кузьменко, Е.О. Помиткін та інші. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2020. 459 с.
13. Корінна Г. О. Значення та роль спілкування у формуванні особистості дитини в дошкільному дитинстві / Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 94-99.
14. Коробейнікова А. С. Подолання емоційного вигорання у вихователів: автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 053 «Психологія» А. С. Коробейнікова, ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв, 2019. 16 с.
15. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. : НікаЦентр, 2009. 580 с.
16. Косова А.В., Краєва О.А. Зміни аспектів соціальної ідентичності педагогічних працівників ЗДО України під впливом військової ситуації. Психологія особистісної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21 листопада 2022 року. Київ, 2022. С. 34-36.

17. Кравцова О. К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки. 2019. Вип. 7. С. 98 – 117.
18. Кузнєцов М. А., Заїка Є. В., Ходикіна Ю. Ю. Психологія моторної пам'яті: прикладні аспекти. Монографія. Харків : Діса Плюс, 2019. 446 с.
19. Мельник О.В., Лукомська С.О. Вікові особливості адаптації учасників бойових дій до умов мирного життя. Вісник ХДУ. Серія Психологічні науки. 2019. Том 2, №.2. С. 26-31.
20. Мигаль Г. В. Стресостійкість людини-оператора. Методи підвищення стресостійкості [Електронний ресурс] / Г. В. Мигаль, О. Ф. Протасенко // Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/vikit/2008_39/p_248-252.pdf
21. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки». 2017. № 1 (13). С. 118–125.
22. Основи психологічного консультування : навч. посіб. Людмила Іванівна Магдисюк, Раїса Петрівна Федоренко. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 360 с.
23. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; За ред. Л.М.Карамушки. Київ Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. [http://psychology-naesua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naesua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf)
24. Рибалка В. В. Психологія розвитку особистісної готовності педагогів до професійної діяльності : методичні рекомендації. Київ : Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2023. 160 с.

25. Співак У. Я. Синдром емоційного вигорання як об'єкт наукового пізнання. У Н Мачинська (Ред.), Освітній альманах. Збірник студентських наукових досліджень, 2020, 173-176.
26. Clinton G. Weiman "A Study of the Occupational Stressors and the Incidence of Disease/Risk", NIOSH Proceeding: Reducing Occupational Stress (Cincinnati, Ohio: National Institute for Occupational Safety and Health, April 1978), Vol.55. P. 47-56.