МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра психології

Вплив організаційних факторів на емоційне вигорання педагогічних працівників

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, 603 групи
Прус Богдана Олександрівна
Керівник:
кандидат психологічних наук,
доцент **Доскач С.С**

До захисту допущено:
на засідання кафедри
№ ___від „___” _____ 20__ р.
зав. кафедри_____доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП…….3

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Характеристика поняття «емоційне вигорання» у психологічних теоріях…….7

1.2. Соціально-психологічні особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників…..……14

1.3. Особливості впливу організаційних факторів на виникнення емоційного вигорання у педагогів……

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Опис та обґрунтування методик дослідження ……...29

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження…….34

Розділ ІІІ. Практичні заходи щодо усунення синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників

3.1. Рекомендації педагогам щодо профілактики синдрому емоційного вигорання…….……..

3.2. Опис вправ щодо подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників…….45

ВИСНОВКИ…….58

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……..60

ДОДАТКИ…….59

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема емоційного вигорання є надзвичайно гострою у наш час. Так як має травмуючий вплив на психіку особистості. З'являється необхідність дослідити її індивідуальні чинники та особливості небезпечної дії на життєдільність людини. Це питання є відкритим та актуальним, оскільки не існує базових психологічних технологій попередження виникнення емоційного вигорання. Розгляд цієї проблеми потребує значної уваги в педагогічній сфері, оскільки вчителі, викладачі різних рівнів освітніх закладів є у групі ризику.

Наукові дослідження підтверджують значне збільшення кількості педагогів, які відчувають втрату енергії, почуваються емоційно виснаженими, нестриманими, тривожними, результатом чого стає низька продуктивність праці, невдоволення роботою, відсутність бажання її виконувати. З часом усе більше нарощується кількість симптомів і синдром емоційного вигорання набуває такої сили, що розповсюджується на життєдіяльність людини загалом.

У загальному змісті під емоційним вигоранням розуміється процес втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, симптомами якого є прояви втоми та психологічне виснаження. Поняття «емоційне вигорання» вперше було визначено лікарем-психіатром Г. Фрейденбергом. Подальше його вивчення здійснювалося психологами Маслач та Джексоном, які дали йому визначення – як емоційне спустошення. У подальшому зазначені вчені розробили індивідуальні стратегії боротьби з таки синдромом.

На сучасному етапі зростає цікавість до цього феномену багатьох фахівців з різних галузей, а саме: психологів, педагогів, філософів, лікарів, соціологів тощо, Аналіз наукової літератури засвідчив, що проблема емоційного вигорання досить часто зустрічається у дослідженнях зарубіжних

та вітчизняних науковців. Існують дослідження Л.М. Карамушки, С.Д. Максименко, В.Є. Орел та ін., що присвячено змісту феномену емоційного вигорання. А розробка методів його діагностики належить належить В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'яновій, С. Джексону, К. Маслачу, О.С. Старчековій та ін.).

З психологічної точки зору феномен емоційного вигорання активно вивчається: через розкриття сутності стресових станів (вигорання є його наслідком), в рамках психології діяльності (є формою професійної деформації) та в екзистенційній психології (є станом фізичного та психічного виснаження, що виникає в результаті довготривалого перебування особистості в екстремальній ситуації, яка сприяє виникненню емоційного напруження.

Професійне вигорання педагога трактується як наявність синдрому психологічного та фізичного виснаження, до проявів якого належать6 розвиток низької самооцінки, негативне ставлення до виконуваної роботи, втрата розуміння та співчуття до усіх учасників освітнього процесу, а найчастіше – до учнів.

Виникнення даного стану сприяє праця в одному й напруженому ритмі, яка має значне емоційне навантаження та з «важким» контингентом. Разом з цим розвитку цього синдрому сприяють об'єктивні обставини: відсутність належної винагороди (мова йде не тільки про матеріальну, а й психологічну винагороду - похвала) за виконану роботу, у зв'язку з чим у людини виникає думка, ніби робота немає ніякої цінності і користі для колективу і суспільства уцілому.

Навчально-виховний процес є тими обставинами, у яких необхідно систематично спілкуватися з колегами, керівництвом, учнями та їх батьками. З метою налагодження позитивних стосунків з усіма учасниками освітнього процесу, необхідно докласти значну кількість зусиль, витратити багато енергії, розумових та емоційних ресурсів. Важливо володіти саморегуляцією і вміти зберігати психологічну стійкість, рівновагу в емоційному стані, намагатися самостійно впоратися з керуванням власних емоцій.

Актуальність проблеми і важливість виявлення даного феномена у педагогічних працівників, а також не достатня кількість досліджень з даної проблематики, зумовили вибір теми нашої кваліфікаційної роботи: «Вплив організаційних факторів на виникнення емоційного вигорання у педагогічних працівників».

Об'єкт дослідження: психологічні особливості емоційного вигорання педагогів.

Предмет дослідження: вплив організаційних факторів на прояв емоційне вигорання у педагогічних працівників.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та дослідити вплив організаційних факторів на емоційне вигорання педагогів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично проаналізувати поняття «емоційне вигорання».
2. Розкрити феномен «емоційного вигорання» у контексті різноманітних психологічних теорій.
3. Окреслити соціально-психологічні прояви емоційного вигорання у педагогічних працівників.
4. Емпірично дослідити впливу організаційних факторів на емоційне вигорання у педагогічних працівників.
5. Проаналізувати та узагальнити отримані результати дослідження.
6. Розробити профілактичні заходи щодо попередження та рекомендації з подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Гіпотеза дослідження: навчально-виховний процес як організаційний фактор впливає на виникнення емоційного вигорання у педагогічних працівників.

З метою вирішення поставлених завдань у роботі використовувалися наступні методи: теоретичні: аналіз наукової літератури, синтез, узагальнення та систематизація наукових знань; емпіричні: психодіагностичне тестування, анкетування; інтерпретаційні: аналіз

отриманих результатів; статистично-математичні: коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Психодіагностичні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко); «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С. Нікіфоров); «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг); «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе); Авторська анкета дослідження розуміння педагогічними працівниками феномену «емоційне вигорання».

База дослідження. Дослідження проводилося в Кам'янець-Подільському ліцеї №8 та ЗНЗ №7. До експерименту було залучено 44 педагогічних працівники віком 25-53 роки, з різним професійним стажем.

Структура дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 52 найменування, додатків на 14 сторінках. У роботі вміщено 3 таблиці та 5 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 59 сторінок.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Характеристика поняття «емоційне вигорання» у психологічних теоріях

У працях присвячених дослідженню феномену емоційного вигорання, найчастіше зустрічаються наступні інтерпретації: «емоційне вигорання» (Т. Яценко); «синдром емоційного згорання» (В. Бойко); «синдром емоційного перегорання» (В. Вид; Е. Лозинська); «психічне вигорання» (В. Орел); «професійне вигоряння» (М. Андерсон, М. Буріш).

Емоційне вигорання досить часто розглядається крізь призму таких понять, як «професійна деформація», «психологічний захист», «стрес», «стан», «втома», «депресія». Таке різноманіття підходів говорить про неоднозначність цього феномену та складний характер його проявів, який набуває свого розвитку поступово та є майже незворотними. Тому, перед дослідниками постає питання обґрунтування виділення основних характеристик, ознак, проявів і особливостей перебігу феномену емоційного вигорання.

Термін «синдром вигорання» походить від грецького *syndrome* – «поєднання» та англійського *burn-out* – «припинення горіння». У зарубіжній психології даний феномен було долучено у науковий обіг американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом, який використав поняття вигорання для характеристики психологічного стану здорових людей, які в емоційно

нестійкому оточенні під час спілкування спілкування з клієнтами і пацієнтами у процесі професійної діяльності.

На думку американського дослідника вигоранням є стан, який краще не ігнорувати. А розуміти, що це проблема, яка потребує термінової уваги.

Співвідношення між вигоранням та стресом може бути досліджено з позицій тимчасового фактору та успішності адаптації. Відмінність між стресом та вигоранням знаходиться в тривалості процесу. Вигорання у такому випадку є модифікацією тривалого і «розтягнутого» у часі робочого стресу від комунікативної пересиченості.

У процесі формування емоційного вигорання виокремлюємо три фази стресу:

- нервова фаза;
- фаза тривожної напруги;
- фаза резистенції – опір та виснаження тоді, коли відбувається збіднення психічних ресурсів особистості.

І, відповідно, на кожній фазі спостерігаємо виникнення симптомів зростаючого емоційного вигорання.

До факторів емоційного вигоряння педагогічних кадрів відносяться:

- соціально-економічні (економічна нестабільність; складна політична ситуація; активізація професійної діяльності; престиж професії; рівень соціального захисту; заробітна плата);

- соціально-психологічні (бажання та інтерес до роботи; психологічний клімат у колективі; фактори ефективності; мотиви праці; конфлікти з колегами; задоволення від перебування в колективі);

- Індивідуальні психологічні детермінанти (особистісні: тривожність, агресивність, фрустрація, ригідність, рівень суб'єктивного контролю);

- соціально-демографічні та професійні (вік, стать, роки професійної діяльності, сімейний стан) [27].

Існують внутрішні та зовнішні фактори вигоряння. До перших відносяться:

1. Напружена психоемоційна діяльність. Воно пов'язане з інтенсивним спілкуванням, а саме з цілеспрямованим сприйняттям партнерів та дією на них.

2. Дестабілізація організації праці. Основними особливостями є: нечітка постановка та планування завдань, недостатньо структурована та подана інформація.

3. Підвищені вимоги до працівників під час виконання функцій та операцій.

4. Негативна психологічна атмосфера у колективі.

5. Особистісні відхилення, недорозвиненість окремих якостей і чорт у людей, з якими працює та спілкується педагог (в освітньому закладі це учні з аномаліями характеру та нервової системи та діти із затримкою психічного розвитку).

Внутрішні фактори:

1. Емоційна ригідність - засіб психологічного захисту, який вперше з'являється у тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, емоційно стриманий.

2. Інтенсивна інтерналізація (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності. Цей психологічний феномен виникає у людей, які мають підвищену відповідальність за доручене завдання та професійну роль.

Недостатня мотивація в емоційних проявах щодо виконання діяльності. Існують два аспекти. По-перше, працівник у ситуації спілкування не вважає за потрібне проявити емоційність. По-друге, він не вміє співпереживати та бути співучасником та проявити такі почуття у ставленні до суб’єктів професійної діяльності.

Відсутність моральних цінностей та дезорієнтація особистості. Психологічні травми або «моральна вада» притаманна людині ще до того, як почала працювати з іншими або набута в процесі діяльності.

Низка зарубіжних науковців говорять про процесуальний характер та зворотність цього феномену: від стану застою, наслідком якого є фрустрація,

почуття апатії та виснаження до зниження працездатності і втрати компетентності у власній роботі. Незважаючи на те, що вигоряння містить в собі одночасно низку симптомів, стверджувати, що всі вони виявляються однаково чи одночасно, не можна, адже емоційне вигоряння за своїм змістом є індивідуальною реакцією та можливі різноманітні варіації його проявів.

Базуючись на результатах переліку досліджень, Е. Хартманом та Б. Перлманом було запропоновано модель, яка розглядає емоційне вигорання в контексті професійних стресів. У моделі висвітлено опис процесу як прояву реакції на організаційний стрес:

- фізіологічні реакції:
    - фізичне виснаження;
- афективно-когнітивні реакції:
    - емоційне виснаження;
    - мотиваційне виснаження;
    - деперсоналізація у вигляді ірраціональних установок та неконструктивних переживань;
- поведінкові реакції:
    - дистанціювання;
    - дезадаптація [25].

Емоційне вигорання – стереотип емоційної, доволі часто професійної поведінки, що дає можливість особистості дозувати та економно розподіляти енергетичні ресурси. Водночас існує можливість виникнення його дисфункціональних наслідків, коли емоційне вигорання наносить негативний відбиток на виконання професійної діяльності і стосунки із партнерами.

Значна кількість зарубіжних вчених визначають вигорання як негативне психологічне явище, що містить в собі:

- психоемоційне виснаження, яке виявляється в почутті глибокої втоми і спустошеності;

- деперсоналізацію – негативне або байдуже ставлення до суб'єктів діяльності;
- втрату професійної мотивації, що пов'язана з почуттям некомпетентності і неуспішності у роботі.

Незважаючи на велику кількість різноманітних інтерпретацій, невід'ємним фактором вигорання все ж таки залишається «психофізичне виснаження». Одним із перших, хто ввів це поняття у науковий обіг, був Б. Ананьєв. Дослідник у своїх працях приділяє значну увагу вивченню проблеми особистості і досліджує зв'язки типу «природа-людина», «людство-природа». Науковець розглядає поняття «емоційне вигорання» у негативному ключі та пов'язує його з міжособистісними відносинами людей» [40].

Для визначення характеру емоційного вигорання, доцільно визначити ознаки цього феномену. Т. Форманюк у своїх дослідженнях виокремлює наступні ознаки емоційного вигорання:

- індивідуальна емоційна межа, що може забезпечити максимальне протистояння виснаженню, протидію згоранню і самозбереження;
- внутрішній психологічний досвід, що орієнтовано на почуття, установки, мотиви та очікування;
- негативний індивідуальний досвід – концентрація проблем, дистреси, внутрішній дискомфорт, дисфункції і їх негативні наслідки.

Поряд із вищеперерахованими ознаками дослідником виокремлюється та надається характеристика симптокомплексу емоційного вигорання: почуття емоційного виснаження, безсилля, деперсоналізація, тенденція до розвитку негативного ставлення до суб'єкта діяльності, негативного самосприйняття у професійній діяльності.

До симптомів емоційного вигоряння відносять психологічні, фізичні і поведінкові прояви. Для фізичних проявів характерна втома, почуття виснаження, сприйнятливість до навколишніх змін, астенізація, часті головні болі, надмірна або недостатня вага, задишка, безсоння. Поведінкові і

психологічні прояви емоційного вигорання суттєво відрізняються від фізичних наступними характеристиками: на загальному фоні збільшення професійного навантаження спостерігається зниження працездатності і рівня ентузіазму в галузі професійних досягнень, що супроводжується почуттям несвідомого занепокоєння, невпевненістю у власних силах, розчаруванням та своєю невдачею.

Дослідники П. Марк і Д. Моллі виявили, що «рівень вигорання» не пов'язаний з оплатою праці вчителя. «Рівень інтелекту» та «об'єктивність складність біографії». Розумний, звичайний і заможних і «побитих долею» вчителів. Все залежало тільки від одного фактора - від готовності вчителя взятися за це себе або покласти відповідальність на зовнішні обставини за все, що відбувається. Було доведено, що певні риси Особистість впливає на прояв синдрому «вигорання» [52]. Тому синдром вигорання необхідно розглядати як особливий стан людини, який є наслідком професійного стресу і внаслідок особливостей особистості.

За результатами дослідження В. Бойко можна зазначити, що емоційне вигорання набувається в процесі всього людського життя та саме в цьому полягає відмінність від різноманітних форм емоційної ригідності, яка визначається властивостями нервової системи, психосоматичними порушеннями, тобто органічними причинами.

Дослідник розглядає вигорання в якості професійної деформації людини, яка виникає під дією вищезазначених внутрішніх та зовнішніх умов.

В. Бойко виділив зовнішні та внутрішні чинники, що сприяють виникненню емоційного вигорання та підійшов до вивчення спектру станів емоційного вигоряння. Він виділив:

- почуття, що виявляються, здебільшого, у страху помилок, у страху невизначених неконтрольованих ситуацій, у страху здаватися недостатньо сильним та досконалим, в результаті особистість отримує втому та пригнічений стан;

- думки особистості, що говорять про власну недосконаліть на тлі несправедливості дій щодо самого себе, недостатню оцінку оточуючими людьми власних трудових зусиль;
- дії, що виявляються через критику щодо оточуючих та себе, прагнення бути поміченим або непоміченим, прагнення робити все добре або ніяк.

За науковими дослідженнями В. Бойко, емоційне вигорання є динамічним процесом, що виникає у декілька етапів, що механізму розвитку стресу і налічує такі ж самі фази. На думку науковця, кожна з них має характерну симптоматику.

Таким чином, виокремлюють три фази формування феномену вигорання:

Перша – «напруга» – виявляється у: переживаннях психотравмуючих обставин, невдоволення собою, відчуття безпорадності, тривожності гадепресивності;

Друга – «резистенція» має ознаки: вибіркове емоційне ставлення, дезорієнтація, приховані емоцій та не бажання якісно виконувати професійні обов'язки;

Третя – «виснаження» полягає у: емоційному дефіциті та відчуженості, деперсоналізації, психосоматичних і психовегетативних порушеннях.

У книзі «30 хвилин до вигорання» Ф. Берндта представлено чотири основні причини вигорання у фахівців соціальних професій:

По-перше, професіонали мають сильну орієнтацію на людей, що робить їх дуже чутливими до емоцій, реакцій та взаємодії. Оточуючі люди (начальство, колеги, студенти) є одним з головних джерел енергії в їхньому житті. У несприятливій робочій обстановці вони не в змозі швидко ліквідувати нестачу енергії, незважаючи на високу продуктивність.

По-друге, це висока відданість професії. Адже вибір професії є свідомим, а в даному випадку вибір припав на професію, яка є на службі людині. За цим лежать переважно ідеали та високі стандарти, які можуть змінити ситуацію, допомагаючи іншим, розвиваючи потенціал інших. Крім

того, висока прихильність виникає через зовнішні вимоги. Ці люди комусь потрібні – вони чекають догляду, лікування, допомоги тощо.

Третя причина – брак або недостатність ресурсів (емоційних, енергетичних, матеріальних).

І по-четверте, багато людей, які працюють у допоміжних професіях, наражаються на невизначені перспективи. Якщо в промисловому виробництві співвідношення зусиль і результату багато в чому передбачуване, то в професіях соціономічного типу не завжди є шанс на успіх [51].

Вигорання є повільним процесом, який відбувається поступово. Дослідники К. Маслач, В. Бойко, Н. Водоп'янова дотримуються наступної періодизації синдрому:

- І стадія триває 3-5 років;
- ІІ стадія 5-15 років;
- ІІІ стадія від 10 до 20 років [20].

В. Бойко вважає, що розвиток даного синдрому проявляється на основі хронічного стресу, наслідком якого є енергетичне та творче виснаження працюючої особистості. Варто зауважити, що генезис вигорання індивідуальний та відрізняється емоційно-мотиваційною сферою та умовами, які забезпечує професійна діяльність людини.

Синдром вигорання починається з напруги, в якості результату виникають протиріччя між соціальними очікуваннями, ідеалами та бажаннями людини і вимогами реального життя. Ці стреси довгий час можуть не усвідомлюватися особистістю. Синдром має індивідуальний характер та визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційної сфері і особливостями професійної діяльності.

Дослідниця В. Водоп'янова визначає стресову реакцію як емоційне вигорання. Вона зазначає, що «емоційне вигорання є довготривалою стресовою реакцією, що виникає як наслідок професійного стресу, який

доцільно розглядати в аспекті особистісної деформації, що відбувається під впливом загрозливої ситуації» [43].

Таким чином, ми дійшли висновку, що емоційне вигорання доцільно розглядати як багатовимірне психологічне утворення, яке виявляється в емоційній, інтелектуальній та поведінковій ригідності, у підвищенні рівня нейротизму, у зниженні працездатності, професійної мотивації, здатності до саморегуляції і адекватної рефлексії, що призводить до конфліктів.

1.2. Соціально-психологічні особливості прояву емоційного вигорання педагогічних працівників

Погляди вчених на феномен емоційного вигорання працівників різних професійних сфер збігаються у думці про те, що вони належать до групи підвищеного ризику. Особливо це стосується працівників освітньої сфери. На думку В. Сухомлинського працю вчителя не йде у порівнянні ні з якою іншою професією. Якщо робітник фізичної праці бачить наслідки своєї роботи одразу, то педагогу треба працювати не один рік, щоб отримати результат своєї діяльності. Через десятиліття можливо лише за певними ознаками прослідкувати як втілилася в життя мета навчання та виховання і є розвиненим або сформованим те, що він задумав. Представника жодної професії не виникає почуття незадоволеності від того, які помилки і невдачі він допустив і до яких наслідків це призвело [11]. У результаті синдрому емоційного вигорання виникає серйозна психологічна проблема.

Нещодавно вона поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб. Це захворювання загрожує представникам різноманітних професій, однак найбільше потерпають від неї педагогічні працівники.

Педагогічна діяльність потребує постійного та систематичного самоконтролю навіть у повсякденному житті. Оскільки праця вчителя відрізняється надзвичайно високою емоційною напругою:

- підвищуються суспільні вимоги до професії педагога;
- об’єктивно збільшується навчальне навантаження;
- відбувається зростання рівня інтенсивності праці;
- збільшується психоемоційне навантаження;
- часті взаємодії з людьми у робочий час;

Більшість дослідників вважають, що педагогічні працівники є тією категорією професіоналів, яка найбільш схильна до емоційного вигорання внаслідок специфіки власної діяльності. Їх основними характеристиками є:

- щоденне психічне навантаження;
- самовіддана допомога;
- висока відповідальність за дітей;
- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами і морально-матеріальною винагородою;
- рольові конфлікти;
- особлива поведінка «важких» учнів.

Певні механізми і умови сприяють виникненню у педагогів професійної дезадаптації. Таким чином, дослідниками вивчалися «латентні чинники» індивідуальності, які або схиляють, або перешкоджають розвиток психічної втоми у педагогічних працівників. Перевтома є основною характеристикою через «надзвичайно високу участь вольового стимулу», постійну активну роботу свідомості, значну кількість позаурочної роботи і складність комплексу виконуваних дій, періодичну напруженість у вигляді виникнення і прояву так званих «специфічних емоцій».

Подальший аналіз специфіки педагогічної діяльності працівників спрямовує до досліджень В. Зеньківського, який стверджує, що «...окрім фізичної втоми у педагогічного працівника накопичується і формується

сповільненість, непорушність, бажання зупинитися на шаблоні, зайва самовпевненість» [14]. У зв’язку з цим дослідник визначає норму професійної діяльності вчителя – 25 років.

Усвідомлення ідей В. Зеньківського говорить про виникнення нестійкого психологічного стану, що базується на негативних емоціях, що у подальшому можуть призвести до виникнення стресів, під впливом яких, зазвичай у педагогів, спостерігається виникнення нервовопсихічних і психосоматичних хвороб, а також мала кількість використання педагогічними працівниками прийомів та способів саморегуляції. Таким чином, емоційна стабільність і емоційна стійкість виділяються в особистості педагогічного працівника як якості, що містять в собі професійно-ціннісну значущість для діяльності вчителя.

Часто вчителі прагнуть встановлюйте дуже високі стандарти для себе та інших

вимоги, і природна неспроможність завжди дотримання їх також призводить до постійного занепокоєння і викликаний ним стрес. Вони вважають тривогу своїм партнером у професійному зростанні, необхідною умовою стимулювання власного розвитку. На нашу думку, це типова помилка, адже тривога забирає величезну кількість сил, енергії та здоров'я. А інтерес до професії та життя може бути набагато ефективнішим і безпечнішим стимулятором для самовдосконалення.

Навіть Фрідріх Перлз свого часу повністю правильно зауважив: чим жорсткіший характер, тим сильніший невроз. Сильний характер, який так шанується в народі, зазвичай не приносить щастя. Його власники абсолютно дезадаптивні, т.к завжди реагують на подразники одного типу реакції. Людина з сильним характером деякі частини особистості просто відсікаються, забуваються, «закисають» від бездіяльності. Людяністю, чуйністю та слабкістю вчитель іноді може досягти кращих результатів, ніж залізною рукою. воля, суворість, твердість і сила.

Доцільно наголосити на показниках психологічної стійкості діяльності педагогічних працівників. Найпоширенішими з них є:

- саморегуляція;
- самоконтроль;
- відсутність емоційної напруженості;
- дратівливість;
- нестриманість та неврівноваженість;
- цілеспрямованість;
- організованість;
- витриманість;
- наполегливість;
- рішучість;
- самовладання і терпимість;
- задоволеність собою та своєю роботою;
- відсутність страху перед учнями;
- стомлюваність у межах норми.

У результаті частого і надмірного спілкування у педагогічних працівників досить часто виникають такі стани як «...публічна самотність», надлишок формального, споживчого, «механічного» спілкування з «чужими» і нестача щирого, співчутливого та нормального спілкування з тими, кого педагогічний працівник сприймає як людей, що є емоційно близькими йому» [14].

«Причина знаходиться в дефіциті соціальної спільності, що впливає на обмаль спільних емоцій і емпатії. Культивована в суспільстві заборона на природний, щирий, живий та безпосередній публічний прояв емоцій робить значний внесок» [14].

Підтвердженням вищезазначеного є дослідження Л. Китаїв-Смик, у яких науковець визначає «хворобу спілкування» в якості результату душевної перевтоми. Мова йде про «педагогічну втому», «педагогічні кризи»,

професійну стагнацію, педагогічне виснаження. В умовах негативного впливу різноманітних стресогенних факторів, емоційна стійкість здатна забезпечити педагогічному працівнику збереження оптимального емоційного стану і високу ефективність діяльності, в той час як саме вона сприяє виникненню емоційного вигорання.

Проведений теоретичний аналіз наукової літератури з поставленого питання дає змогу стверджувати, що більшість науковців визначають емоційну стійкість як інтегративну властивість людини, основною характеристикою якої є гармонійна взаємодія структурних компонентів і тим самим відіграє значну роль у забезпеченні вміння протистояти фрустраційному і стресогенному впливу, зберігаючи успішне здійснення професійної діяльності.

Вивчення специфіки праці педагогічних працівників дають можливість аналізувати особистісні зміни у процесі професійного становлення і розвитку, що здійснюють неабиякий вплив на виникнення емоційного вигорання. Незважаючи на різноманітні критерії і диференціацію, траєкторію і темп професійного становлення особистості емоційне вигорання залежить від віку, статі і стадій становлення професіоналізму.

Симптоми емоційного вигорання:

– втома та виснаження, нездатність відновитися протягом ночі або у вихідні дні;

– напруга, постійне занепокоєння, перезбудження, неможливість переключитися з думок про роботу, труднощі з засипанням, поверхневий сон;

– часте роздратування і його важко приховати

– негативне ставлення до учнів, колег, уроків, змін, шуму;

– бажання виконувати навіть творчу роботу одноманітно, стереотипно;

– стійкість до будь-яких змін та нововведень;

– апатія, песимізм, цинізм, пасивність, відчуття власної некомпетентності, безглуздості та марності роботи;

– бажання компенсації після робочого дня через переїдання, вживання алкоголю, часте куріння, бездумно дивитися всі телешоу.

Якщо симптоми вважаються незначними або прийняті як належне, то вони неодмінно почнуть свою руйнівну роботу. Часто їх можна усунути просто відпочинком - відпусткою. Або літні канікули - не працює. Необхідно розібратися в причинах виникнення горіння і усунути їх.

Поділяємо думку дослідників, які стверджують, що зростання професійної компетентності педагогічних працівників полягають у подоланні криз та виході на нові ціннісні і смислові рівні у процесі особистісного розвитку. Ці рівні тотожні з поетапним розподілом професійної діяльності (педагогічний стаж): від 1 до 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 15 років; від 15 до 20 років; 20 років та вище. Для кожного етапу характерні внутрішні та зовнішні руйнування у педагогічних працівників. Мова йде про кризи, що зустрічаються під час професійного становлення особистості педагогічного працівника.

Науковці Е. Зеєр та Е. Симанюк розділили кризи на:

- нормативні (такі, які часто зустрічаються при переході від однієї стадії кризи до іншої);
- ненормативні (такі, які викликані психотравмуючими факторами та несприятливими обставинами).

Кожна криза може характеризуватися проявом симптомів емоційного вигорання. Поділяємо думку науковців, які вважають, що професійне функціонування педагогічних працівників детермінується протиріччям між вимогами до професії і соціуму. Тут викремлюють можливості та здібності особистості, індивідуальний стиль діяльності з одного боку, а з іншого – спілкування та педагогічний досвід.

У процесі професійного становлення людини дослідники Е. Зеєр, Е. Симанюк та А. Маркова виокремлюють професійні деструкції. На їх думку,

професійними деструкціями називають «...порушення та руйнацію структури праці й особистості, які спричиняють негативні наслідки у сфері педагогічної діяльності, що відбиваються на продуктивності праці і міжособистісній взаємодії учасників цього процесу» [43].

Дослідниця А. Маркова у власних працях виокремлює наступні професійні деструкції:

- уповільнення професійного зростання, яке залежить від віку та соціальних норм;
- дезінтеграція, розпад професійної свідомості, в результаті чого виникають професійні конфлікти, нереалізовані плани і цілі;
- низький рівень професійної мобільності;
- втрата напрацьованих професійних навичок та здібностей, що взаємодіють з мисленням, у результаті чого відбуваються зміни професійного профілю людини;
- поява деформацій особистості є першими ознаками емоційного виснаження і вигорання, втрати професійної позиції;
- припинення професійного розвитку на тлі професійних захворювань або втрата працездатності [43].

Вищеперераховані професійні деструкції здійснюють значний вплив на цілісність особистості педагогічних працівників, знижують їх адаптивність, стійкість, провокують конфлікти, посилюють напруженість у відносинах з колегами і керівництвом, що яскраво виражено в емоційній нестійкості, емоційній лабільності, неврівноваженості, порушенні нервово-психічних процесів, збудженості, частих проявах реактивності, низькому порозі переживання дистресу з переважанням негативно забарвлених емоційних станів, у результаті чого виникає відсутність підтримки і згуртованості в колективі. Все це є передумовами виникнення такого не бажаного феномену.

Необхідно зауважити, що частота й інтенсивність включення педагогічного працівника в емоційно-напружені ситуації перебуває у

безперервному зв’язку з індивідуальними особливостями педагога, мотивами його поведінки, характером зовнішньої обстановки.

Професійні кризи і деструкції, що здійснюють вплив на виникнення напружених ситуацій у педагогічній діяльності, досить часто призводять до емоційного і професійного вигорання, знаходяться у фокусі взаємодії учасників освітнього процесу:

- «вчитель - учень» (порушення дисципліни і правил поведінки, вимушені конфлікти, ігнорування з боку педагогічного працівника);
- «вчитель - вчитель» (розбіжності в думках, скперечки під час розподілу педагогічного навантаження, тотальний контроль за навчально-виховною роботою);
- «вчитель - батьки» (розбіжності в оцінці дитини вчителем та батьками, їх зневага до процесу виховання).

Потрібно пам’ятати, що освітньо-виховна система розвивається дуже важко, саме тому продуктивність роботи педагогічних працівників залежить від його успішності в педагогічному спілкуванні. Педагогічне спілкування характеризується загрозою виникнення суперечок і непорозумінь, підвищеною категоричністю, тривожністю, ригідністю. Ці складові є основними характеристиками як структурних складових деформації особистості так і конфліктогенними.

На підтвердження вищезазначеного такі дослідники, як М. Рибакова. Н. Самоукіна, С. Максименко, Т. Щербан Л. Карамушка, Н. Пов’якель виокремлюють додаткове навантаження педагогічного спілкування, що може викликати і створювати такі труднощі, як:

- незнання структури і законів педагогічного спілкування;
- недорозвинені комунікативні здібності [24].

Таким чином, смисложиттєві орієнтації може бути сформовано враховуючи вищі мотиви, і породжують певний спосіб процесів та операцій, що орієнтовано на досягнення цілей. Втім під впливом міжособистісних

відносин система цінностей може зазнавати певних змін, де значну роль відіграють різного роду конфлікти.

На думку дослідника С. Кузнєцова, педагогічні конфлікти за походженням мають наступні особливості:

- суб'єкти, які приймають в них участь є різними за положенням (викладач/вчитель – студент/учень), що також визначає їх різноманітну поведінку;
- учасники ситуації відрізняються за віковими особливостями та мають різноманітний життєвий досвід; вони мають різний ступінь відповідальності;
- різнять за освітою і світосприйняттям;
- вони володіють різноманітними здібностями і вміннями у подоланні проблем пов'язаних з життям і діяльністю [24].

Таким чином, йому відводиться роль одного з найбільш напружених факторів, що сприяє виникненню і розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників. Існує перелік інших різних напружених факторів, що можуть здійснювати несприятливий вплив на педагогічних працівників і викликати подвійний стрес:

- інформаційний (в основі знаходяться інформаційні навантаження, високий ступінь відповідальності, потрібно негайно приймати рішення);
- емоційний (основними характеристиками є виникнення емоційних зрушень, зміни діяльності і порушення поведінки).

За спостереженнями Р. Грановської стрес розвивається за наступною схемою:

стресор – накопичення – реакція.

Між стресором і відповіддю людського організму на стрес розгортаються деякі процеси, що є опосередкованими колишнім досвідом відповіді на стресові ситуації. Під час стресу організм пристосовується до

нової ситуації, відбувається його повна мобілізація, у результаті чого в дію вступають неспецифічні захисні механізми, що можуть забезпечити опір або адаптацію. Основну увагу акцентовано на перевазі у педагогічних працівників психозахисних технік у вирішенні складних ситуацій, що здатні провокувати зростання емоційного напруження, дискомфорту, викликати неконструктивні дії механізмів у педагогічному спілкуванні.

Відомо. Що у педагогічних працівників емоційна сфера є найбільш вразливою, що збігається з механізмом емоційного вигорання. Чинники, що впливають на виникнення такого синдрому об’єднані у групи:

- індивідуальні;
- організаційні.

Перший детермінант є первинним, до нього належать особистісні показники та загальні характеристики, рівень професіоналізму. Настпуні причини накладаються на індивідуальні та виступають у якості підсилюючих умов синдрому вигорання.

З метою попередження та корекції емоційного вигорання педагогічних працівників доцільно застосовувати всі розроблені сучасні різноманітні підходи.

1.3. Особливості впливу організаційних факторів на виникнення емоційного вигорання у педагогічних працівників

Організаційні чинники — фактори безпосередньої організації дій і діяльності: організаційно-технологічні, ергономічні та управлінські. Для конкретних ризиків організаційні фактори можуть не відігравати суттєвої ролі або взагалі не мати місце. (Наприклад, на повсякденні ризики можуть не впливати організаційно-технологічні умови, може бути відсутнім фактор лідерства тощо.)

Фактори управління, що впливають на емоційний стан, включають: умови праці, стиль управління керівника, методи оцінки та стимулювання підлеглих, характер взаємодії з учасниками освітнього процесу.

Там, де лідери не стримують ініціативу та креативність підлеглих і вважають розумний ризик нормою, люди, швидше за все, братимуться за інноваційне вирішення проблем. І навпаки, де кожна невдача через ризиковане рішення чи експеримент супроводжується штрафними санкціями з боку начальства, звичайні працівники віддадуть перевагу стандартним, безпечним альтернативам, які виключають принципово нові рішення. Це й зрозуміло: система «винагороди» ризику покаранням відлякує бажання ризикувати знову.

Наступною групою факторів, що визначають ризик, є соціально-психологічні фактори1. До них відносяться: вплив присутності інших людей на поведінку суб'єктів, специфіка включення суб'єктів у групову діяльність, характер міжгрупової взаємодії.

Дослідження показують, що присутність інших людей (феномен соціальної фасилітації):

– підвищує рівень фізіологічного збудження при виконанні складного завдання;

– збільшує швидкість виконання простого завдання і знижує швидкість виконання складного завдання;

– знижує точність складної дії і незначно збільшує дію простої.

Звідси випливає, що в цілому інші люди більше схильні перешкоджати прийняттю усвідомлених ризикованих рішень, якщо під ризикованістю останніх розуміти їх складність (кількість і невизначеність альтернатив).

Крім того, численні неофіційні свідчення та експерименти з соціальної фасилітації показують, що присутність інших людей стимулює та знижує відповідальність за власну поведінку. Ці явища, звані деіндивідуацією, стають імовірнішими в міру збільшення кількості оточуючих і анонімності дій (наявність уніформи, відсутність освітлення і т. д.), а також під час спільних дій, що відволікають свідомість (скандування, співи і т. .). На щастя, деіндивідуація може не тільки розгальмувати низинні інстинкти людини, а й

пробудити високі почуття – все залежить від змісту конкретної соціальної ситуації.

Також можна вивчити вплив соціальної фасилітації в конкретних умовах. Наприклад, жінки менш активні в присутності чоловіків, що особливо помітно в процесі прийняття групових рішень. Також встановлено, що ті водії, які подорожують без пасажирів, більш схильні до ризику.

Поведінка суб'єктів групової діяльності залежить від специфіки взаємодії членів групи, її організаційної структури, домінуючих думок, настроїв, групових традицій, міжгрупового впливу.

Взаємодія між членами групи можна розглядати з точки зору формальних зв'язків, що визначаються особливостями групової діяльності, і з точки зору неформальних відносин. Діяльність, що вимагає ділового спілкування та постійної координації дій (тісний організаційний зв'язок), на відміну від діяльності, не пов'язаної з контактами з іншими людьми, передбачає більш ризиковану поведінку. Це пов’язано з феноменом «зсуву ризику», бажанням самоствердитися в очах колег, бажанням догодити іншим. Часто ризикованій поведінці передує ризикована поведінка інших людей.

Здорова атмосфера неформальних зв’язків (не викликана необхідною взаємодією під час групових завдань) загалом сприяє прийняттю обґрунтованих рішень. Наявність конфліктів і суперечливих інтересів призводить до зростання напруги в групі (або між групами), а в кінцевому підсумку до невиправданих ризикованих дій. Також відома позитивна кореляція між соціометричним відкиданням і ризиком, коли наслідки ризикованої поведінки поширюються як на самого суб'єкта, так і на інших членів групи.

На особистість також впливає загальна орієнтація групи на ризиковану поведінку, яка може бути зумовлена як цілями групової діяльності, так і

рядом ситуативних причин. Відмова дотримуватися групових норм може поставити людину в положення «поза групою».

Розвиток групових норм і традицій загалом знижує готовність суб'єктів йти на ризик. Таким чином, наявна в організації «мережа очікувань» (очікувань), представлена у вигляді численних правил і норм, штовхає суб’єктів прийняття рішень на вибір усталеної моделі поведінки, не даючи їм вчасно помітити щось незвичайне, виняткове, що не вписується в суворо визначену структуру організації і тому правильно визначати наслідки розвитку ситуацій за нестандартними сценаріями. Це може призвести до непотрібних ризиків, ризиків бездіяльності, про які ви потім будете шкодувати.

Тим не менш, за словами Н. Лумана, в результаті таких невиправданих дій відбувається «різка зміна загальної оцінки ситуації». Очевидно, такий вплив має конструктивний характер, оскільки спонукає соціальних акторів до пошуку більш оптимальних моделей поведінки, виконуючи таким чином регулятивну функцію1.

Нарешті, остання група виділених нами факторів зовнішнього середовища - це особливості розв'язуваних завдань. Таким чином, на визначення вектора поведінки впливає тип вибору – добровільний він чи мимовільний (вимушений). Численні дослідження показали, що добровільні рішення можуть бути в рази більш ризикованими порівняно з діями, пов’язаними з мимовільним ризиком.

Суттєвою характеристикою ситуації ризику є характер невизначеності, що панує в ній. Дослідження показують, що для суб’єктів кваліфікований ризик зазвичай є кращим перед ризиком із випадковою невизначеністю (за винятком ситуацій, коли випадковий ризик приймається свідомо, наприклад, на фондовій біржі). Тому слід враховувати, що чим імовірніший ризик, тим

більшій кількості суб’єктів вдається усунути ефект «сліпого випадку» із ситуації, щоб їхні успіхи залежали від них самих4.

Іншою важливою ознакою ситуації прийняття рішення є можливість зміни наявності альтернатив: одні можливості можуть бути усунені, а інші, навпаки, включені в неї. Ці зміни призводять до явища, яке називається «особиста реактивність». Якщо деякі альтернативи виключити (заборонити), то їх привабливість зростає. Якщо хтось чинить тиск на суб'єкта, щоб той вибрав певну альтернативу, то привабливість цієї альтернативи зменшується і зростає тенденція до її відмови1.

Отже, якщо працівнику заборонено виконувати будь-яку операцію, яку він використовував раніше, наприклад, як невідповідність правилам техніки безпеки, то, ймовірно, від нього очікують повторення цієї операції, тому що заборонений плід солодкий. Якщо йому нав'язують будь-які дії (отримують наказ, чинять моральний тиск без відповідного обґрунтування), то можна очікувати зворотного ефекту. В обох випадках ситуація може бути загрожує ризикованими наслідками.

При вирішенні завдань, у яких інформація про ймовірність подій отримана з особистого досвіду, особи, що приймають рішення, віддають перевагу більш обережним альтернативам. Когнітивний ризик більшою мірою проявляється при обмеженому надходженні інформації. Важливими для суб'єкта є формулювання завдання, наявність часу, відстрочка наслідків ризику та інші особливості завдань, що вивчаються в різних теоріях прийняття рішень2.

Дуже суттєвою характеристикою завдань, яка впливає на ризиковану поведінку, слід вважати небезпеку (не лише фізичну, а й моральну, наприклад, загрозу службовому становищу). Загалом можна сказати, що небезпека і напруженість ситуації підвищують ризикованість вибору.

Тривалий або постійний вплив небезпеки змушує людей характеризувати свою діяльність як небезпечну. Наприклад, опитування

показують1, що персонал хімічних заводів, як правило, дає нижчі оцінки ймовірності хімічних катастроф, ніж люди, не пов’язані з цими заводами. Меншу небезпеку сприймають і ті, хто безпосередньо не працює в хімічній промисловості, але економічно від неї залежить. Такі ж тенденції спостерігаються при оцінці респондентами (атомниками та іншими жителями) негативного впливу об’єктів атомної промисловості на довкілля2. Така відносно тривала адаптація до ймовірної небезпеки в цілому може лише трохи підвищити ймовірність ризикованих дій.

Набагато небезпечнішою є адаптація до поточного рівня загрози, яка часто призводить до втрати пильності і, як наслідок, до невиправданих дій. Так, після приблизно двотижневого періоду адаптації до умов праці на ЧАЕС, нам довелося спостерігати, як, переходячи до місць робіт і назад, люди знімали респіратори, курили в машинах, забуваючи, що найбільша Небезпеку для здоров'я становить радіоактивний пил, який потрапляє через дихальні шляхи в повітря. організм. Заходи безпеки також суворо забороняли палити, сидіти на землі або будь-які предмети під час перебування на майданчику. Однак часто траплялися випадки порушення цих правил.

Фактори зовнішнього середовища комплексно впливають на ризиковану поведінку. Взаємно обумовлюючи один одного, вони можуть мати однаковий або протилежний напрямок. При здійсненні ризикованої дії суб'єкт може враховувати її соціальну корисність (соціальний фактор), групові норми (соціально-психологічний фактор), можливу реакцію керівництва (організаційний фактор), можливість оскарження в разі невдачі (будь-який фактор, будь-яка пара або всі вищезазначені фактори) тощо.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ВПЛИВОМ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ

2.1.Опис та обґрунтування методик дослідження

Дослідження налічує основні етапи його проведення та вироблення корекційних заходів щодо його усунення.

В дослідженні приймали участь педагогічні працівники школи Кам’янець-Подільский ліцей №8 та ЗНЗ № 7. Вибірку становили 44 респонденти жіночої статі, віком від 25 до 53 років.

Завданнями проведення емпіричного дослідження були наступні:

1. Дослідити рівень емоційного вигорання у педагогів;
2. Узагальнити та проаналізувати результати дослідження;
3. Розробити заходи щодо попердження та зниження рівня двивчаючого феномену у педагогічних працівників;

Для досягнення мети дослідження використано методики:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко (*Додаток А*);
2. «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» Г. С. Нікіфорова (*Додаток Б*);
3. «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга (*Додаток В*);
4. «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе) (*Додаток Г*)
5. авторська анкета для дослідження розуміння педагогічними працівниками явища «емоційного вигорання»(*Додаток Д*).

1. **«Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко** (*Додаток А*) спрямовано на визначення розвитку компонентів «емоційного вигорання».

Респондентам пропонується пройти опитування, де кожне з питань торкається одного зі симптомів емоційного «вигорання», які, безумовно, належать до одного із 3-х компонентів:

1) напруга;
2) резистенція;
3) виснаження.

Перший компонент емоційного вигорання – напруга. Її основними характеристиками є відчуття емоційної виснаженості, втома, що викликана власною професійною діяльністю і містить таку симптоматику:

- переживання загрозливих для психіки обставин (особистість сприймає умови робочої діяльності і професійні міжособистісні стосунки в якості психотравмуючих);
- незадоволеність собою та самим собою як професіоналом;

- загнаність у кут (відчуття того, що ситуація є безвихідною, бажання змінити професійну діяльність);
- тривожність та депресивний стан (виникнення стану тривоги під час професійної діяльності, знервованість та депресивний настрій).

Другим компонентом є резистенція, яка робить особистість емоційно закритою і апатичною, а будь-який емоційний подразник від професійних ситуацій та спілкування сприяє значній перевтомі та виявляє себе у наступних симптомах:

- вибіркові емоційні реакції (вплив настрою на професійні стосунки, що неможливо контролювати);
- емоційно-моральна дезорієнтація (байдужість, яка позначається на стосунках з колегами);
- слабкий прояв емоцій (емоційна замкненість, відстороненність, бажання припинити всілякі комунікації);
- редукція професійних обов'язків (прагнення витрачати меншу часу на їх виконання).

Третім компонентом є виснаження. Його основними характеристиками є: психофізична втома, спустошеність, заниження досягнень, порушення у сфері спілкування, прояв неадекватного ставлення до колег, розвиток психосоматичних порушень.

Виснаження виявляється у наступних симптомах:

- емоційний дефіцит (розвиток емоційного відчудження, причиною якої є втома, упадок сил, автоматизм, спустошення особистості при виконанні обов'язків);
- емоційне відчуження (створення захисного бар'єру у робочих комунікаціях);
- особистісна віддаленість (порушення робочих відносин, байдуже ставлення до колег та професійної діяльності в цілому);

- порушення на соматичному рівні (погіршення фізичного самопочуття, розвиток, розлади сну, головний біль, артеріальний тиск, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб).

Результати методики враховують симтоматику прояву емоційного вигорання та узагальнені показники симптоматичних проявів даного феномена. Далі, поєднуються усі дані і за ознакою прояву кожного симптому визначається рівень «емоційного вигорання».

2. **«Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г. С. Нікіфоров)** (*Додаток Б*)**.** Метою методики є визначити складові синдрому емоційного «вигорання». До складових синдрому емоційного «вигорання» за методикою виокремлюють:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- редукція особистих досягнень.

Методика містить в собі 22 запитання, що відповідають 3 субшкалам:

1. характерними ознаками емоційного виснаження є занижений емоційний фон, байдужість, надмірна емоційність;
2. деперсоналізація, яка проявляється у неспроможності побудувати стосунки з оточуючими;
3. негативне ставлення до себе та результатів своєї професійної діяльності, нівелювання особистої гідності, обмеження себе у можливостях та домаганнях.

Відповідно до ключа підраховуються бали за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначаємо за таблицею його рівнів: низький, середній, високий.

3.«Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Грінберг) (*Додаток В*)**.** Метою методики є дослідження рівня вираженості обстежуваного феномена – низького, середнього і високого.

Методику має на меті визначити рівень «емоційного вигорання». За її структурою можна прослідкувати різноматні його прояви. У опитувальнику

вміщено 20 запитань. Респондентам пропонується обрати одну із запропонованих відповідей і оцінити її як: «згоден» чи «не згоден».

Підрахування результатів здійснюється шляхом додавання суми балів за кожним рівнем. Показниками є їх числові еквіваленти.

4. **Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе)** (*Додаток Г*) призначена для вимірювання рівня тривожності.

Тест містить у собі 60 тверджень, на які варто надати однозначні відповіді («так» або «ні»): варто поставити знак «+» (так), якщо згодні, чи «-» (ні), якщо не згодні.

Заключним етапом було проведення анкетування для дослідження розуміння педагогічними працівниками явища «емоційного вигорання». Анкета містила в собі 10 запитань. Результатом є висвітлення в обстежених підвищену відповідальність, тривогу, невдоволення собою, наявність відчуття знесиленості та дефіциту енергії.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

За **методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко)** виявлено, що на початковій стадії емоційного вигорання знаходиться 15 (30%) осіб; 25 (50%) педагогічних працівників знаходяться на стадії резистенції; 10 (20%) перебувають у напруженні. Результати дослідження обстежених намипедагогів відображено на рисунку 2.1:

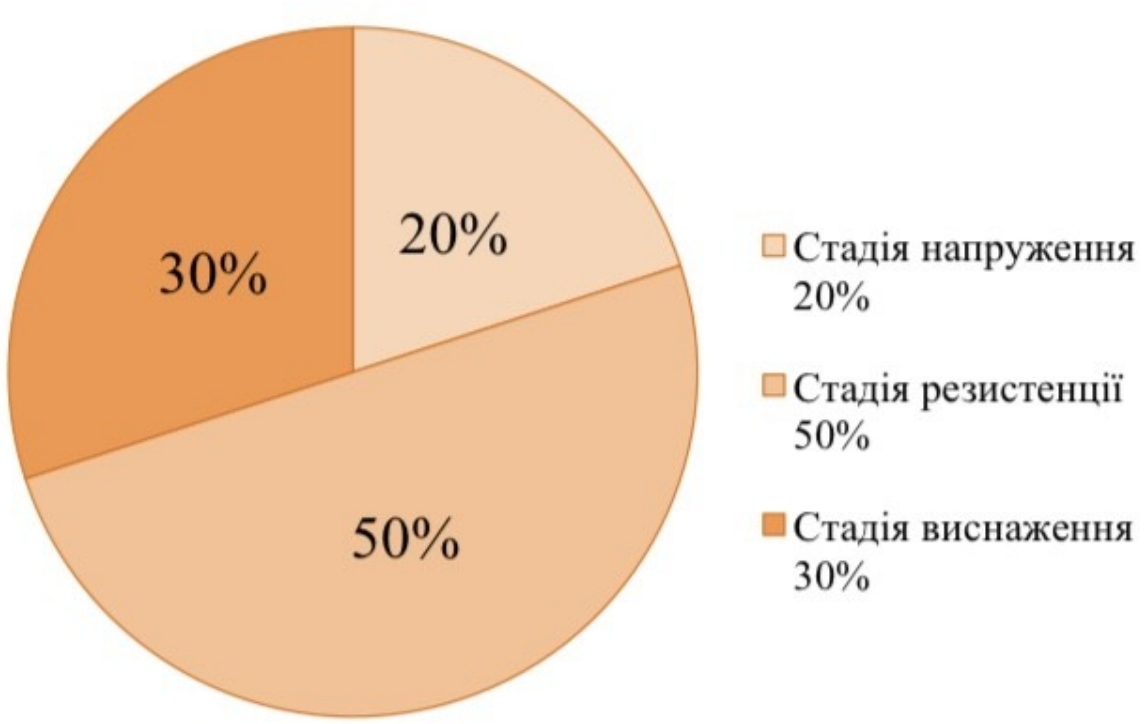

Рис. 2.1. Результати дослідження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників за методикою В.В. Бойко

Можемо зробити висновок про те, що менше чверті респондентів знаходяться на стадії напруження. У них спостерігаються наступні симптоми: відчуття емоційної виснаженості, втома, що викликана педагогічною діяльністю, перебування у загрозливих для психіки ситуаціях, низьким рівнем самооцінки, тривожність.

50% досліджуваних знаходиться на стадії резистенції. У них зафіксовано такі симптоми: надмірне емоційне виснаження, закритість, відстороненість, байдужість, перевтома.

У 30% респондентів притаманна наявність емоційного дефіциту та особистісного відчуження, фізичних порушень.

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С. Нікіфоров) .

Згідно результатів за шкалою «емоційне виснаження» 42.5 % тобто 22 респонденти володіють високим рівнем емоційного виснаження, 47.5% , а

саме у 23 досліджуваних фіксується середній рівень і 10% тобто 5 педагогічних працівників мають низький рівень його прояву.

За шкалою «деперсоналізація» фіксується, що 37.5% - 18 особам притаманний високий рівень, 42.5%, а саме 22 мають середній, а 20% тобто 10 досліджуваних володіють низьким рівнем деперсоналізації.

За шкалою «редукція особистісних досягнень» 5%, а саме 3 особи мають високий рівень, 52.5% тобто 26 респондентів мають середній та 42,5 % , а саме 21 особа володіє низьким рівнем. Результати узагальнених даних зображено у таблиці 2.2:

Таблиця 2.2

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г. С. Нікіфоров)

Шкали	**Кількість респондентів у %**		
	Високий рівень	**Середній рівень**	**Низький рівень**
Емоційне виснаження	42,5%	47,5%	10%
Деперсоналізація	37,5%	42,5%	20%
Редукція особистісних досягнень	5%	52,5%	42,5%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлено на діаграмі:

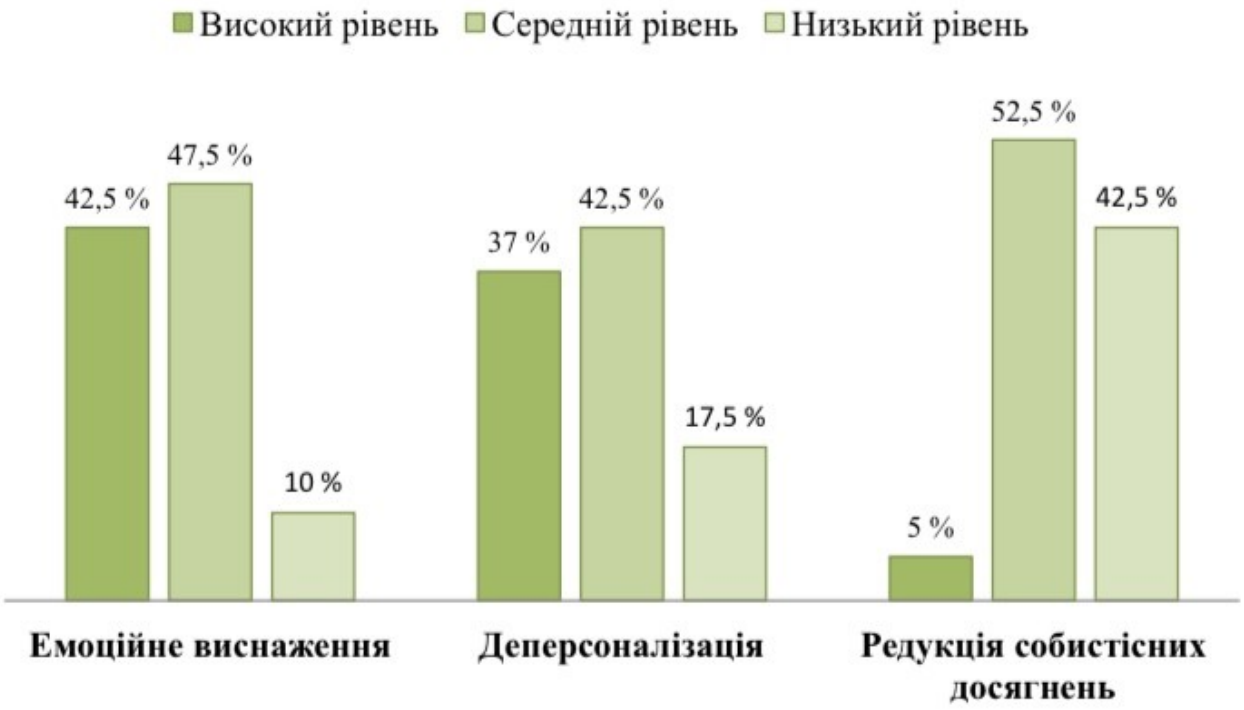

Рис. 2.2. Результати за методикою «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С. Нікіфоров)

Отримані показники дозволили зробити висновок про те, за показником «емоційне виснаження» менше половини 42,5% педагогічних працівників мають високий його рівень прояву, майже половині притаманний середній 47,5% та 10% респондентів мають низький рівень, основними характеристиками якого є занижений емоційний фон, байдужість, емоційна нестікість.

За шкалою «деперсоналізація» зафіксовано що, 37% мають високий рівень, 42,5% - середній, а 17,5% володіють низьким рівнем, що полягає у порушеннях зваємовідносин з оточуючими. А це сприяє виникненню не бажаних форм поведінки по відношенню до усіх учасників освітнього процесу.

За шкалою «редукція особистісних досягнень» зафіксовано що, 5% опитаних володіють високим рівнем - 52,5% та менше половини респондентів мають низький - 42,5% рівень прояву. Усе вказує на зміни в особистісній сферi6 тенденція до не прийняття себе, знецінення власних

професійних досягнень, негативне ставлення до професії, не виконання завдань, запізнення та безвідповідальність.

Отримані дані за **методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг)** було зафіксовано, що 32,5%, а саме 16 педагогічних працівників мають високий рівень емоційного вигорання, 47,5%, а саме 24 респонденти середній, а 20%, 10 досліджуваних володіють низьким рівнем прояву даного синдрому. Результати висвітлені у рисунку 2.3:

Рис. 2.3. Результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг)

Наше емпіричне дослідження дозволило зробити такі висновки. У 52,5% обстежених педагогічних працівників спостерігається високий рівень емоційного вигоряння. Для їх симптомів характерна втрата психологічної стійкості, емоційна нестійкість, вони більш уразливі, злі, постійно у поганому настрої, замкнуті та замкнуті. 47% - середній рівень виразності, що свідчить про прояви емоційних змін. Періодично виявляються дратівливість, невдоволення, агресивне ставлення до оточуючих, особливо до студентів. Вони не хочуть спілкуватися і насилу заводять дружні стосунки, пасивні у професійній діяльності. 20% мають низький рівень емоційного вигоряння.

Вони вміють регулювати свої емоції, стійкі до зовнішніх подразників, негаразд гостро реагують на негативний вплив довкілля.

Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе) дала можливість діагностувати рівень тривожності у педагогів. Отримані результати подано на рисунку 2.4:

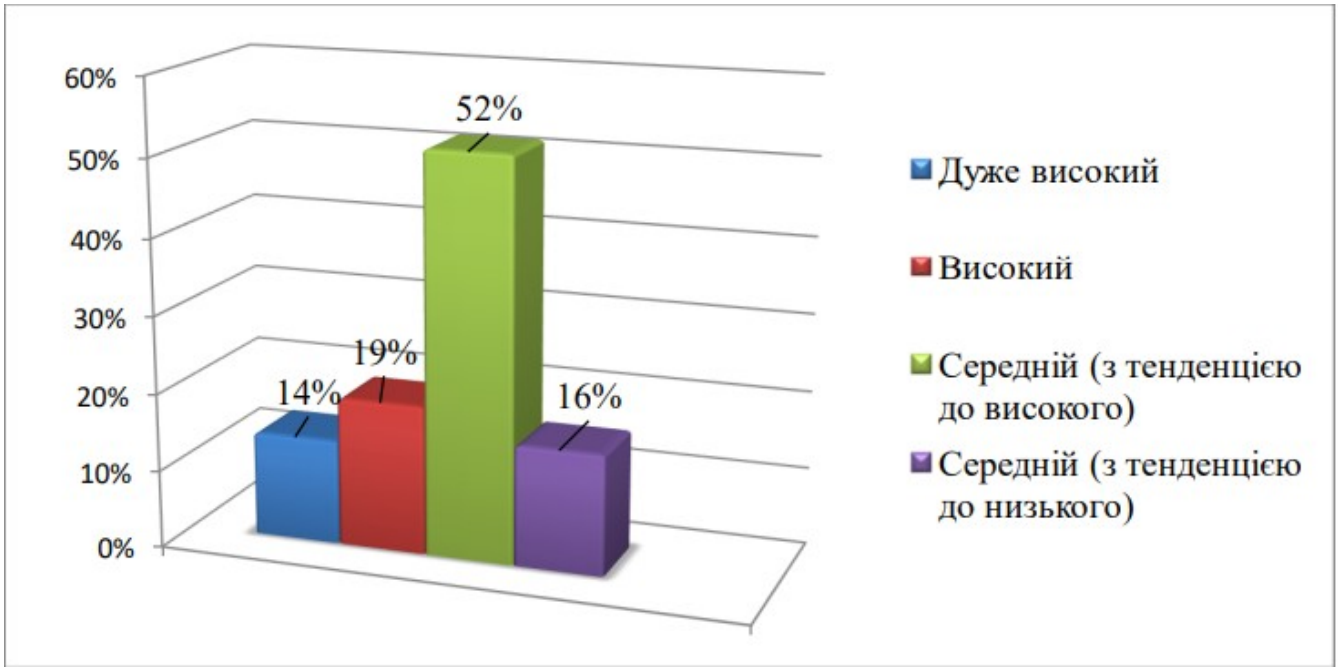

Рис. 2.4. Результати за методикою «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе)

За результатами діагностики виявлено певний ступінь прояву тривожності. Найбільшу кількість (більше половини) становлять працівники, які мають середній (з тенденцією до високого) рівень тривожності – 51,7%, а саме 26 осіб. Що дає підстави стверджувати, що у таких працівників іноді спостерігається даний прояв. Він має певні хараркетеристики: погане самопочуття, емоційні розлади, хвилювання, занепокоєння, зміна емоційного стану, слабкість, швидка стомлюваність, невизначеність та безпорадність, уповільнюються мислиннєві процес, знижується концентрація уваги, швидкість реакцій тощо. Що позначається на їх професійній діяльності, в тому числі на якість виконання обов'язків, стосунки з колегами і учнями.

Високий рівень тривожності зафіксовано у 19,2%, а саме у 10 педагогічних працівників. Це свідчить про те, що вони характеризуються

схильністю до психологічних та фізіологічних проявів тривоги, що виявляються у тремтінні, м’язовому напруженні та прискореному серцебитті.

Середній рівень виявлено у 15,6%, а саме у 8 педагогічних працівників. Ця категорія осіб схильні до прояву наступних симптомів: поганий настрій, хвилювання, коливання емоційного стану, швидка стомлюваність.

Високий рівень тривожності зафіксовано у 13,5%, а саме у 6 досліджуваних. Ці досліджувані вони перебільшують обставини, перекручують, надумують події, що впливає на їх життя за межами роботи. В них фіксується інтенсивність емоційних процесів, гострота реакцій на власні невдачі, досить часто працюють у стресових ситуаціях чи в умовах дефіциту часу, що відведено на розв’язання поставленого завдання. Така тривожність дезорганізує їх поведінку і професійну діяльність. Педагогічних працівників з низьким рівнем тривожності не виявлено.

Також було проведено анкетування серед педагогічних працівників. Більше ніж у 54% половини респондентів спостерігається наявність думок про роботу після її завершення, думки про неї не покидають, також у них фіксується підвищена відповідальність за учнів і важливу документацію, тому педагогічні працівники відчувають тривожність. З’являється думка про власну неспроможність. І 14% респондентів незадоволена собою, а саме власними педагогічними вміннями.

Також було здійснено аналіз рівня емоційного вигорання педагогічних працівників за профілем викладання дисципліни: гуманітарний профіль, технічний або природний.

Досліджено, що педагогічні працівники за технічним профілем мають наступні результати: 6.7%, а саме 3 респондента мають високий рівень емоційного вигорання; 66,7%, тобто 33 досліджуваних мають середній рівень і 26.6 %, а саме 14 педагогів мають низький рівень емоційного вигорання.

За гуманітарним профілем 50%, тобто 25 педагогічних працівників мають високий рівень, 42,8 %, тобто 21 респондент має середній рівень і 7.2 %, а саме 4 педагога мають низький рівень.

За природничим профілем 36,4 %, а саме 18 педагогічних працівників мають високий рівень, 27.2%, тобто 14 досліджуваних мають середній рівень та 36,4 %, а саме 18 респондентів мають низький рівень.

Результати аналізу рівня емоційного вигорання за профілем предмету педагогічних працівників подано у таблиці 2.2:

Таблиця 2.3

Результати порівняльного аналізу рівнів емоційного вигорання за профілем предмету педагогічних працівників

Профілі	**Рівні емоційного вигорання**		
	Високий рівень	**Середній рівень**	**Низький рівень**
Технічний	6,7%	66,7%	26,6%
Гуманітарний	50%	42,8%	7,2%
Природничий	36,4%	27,2%	36,4%

Результати кількісних показників графічно представлено на діаграмі (рис. 2.5.):

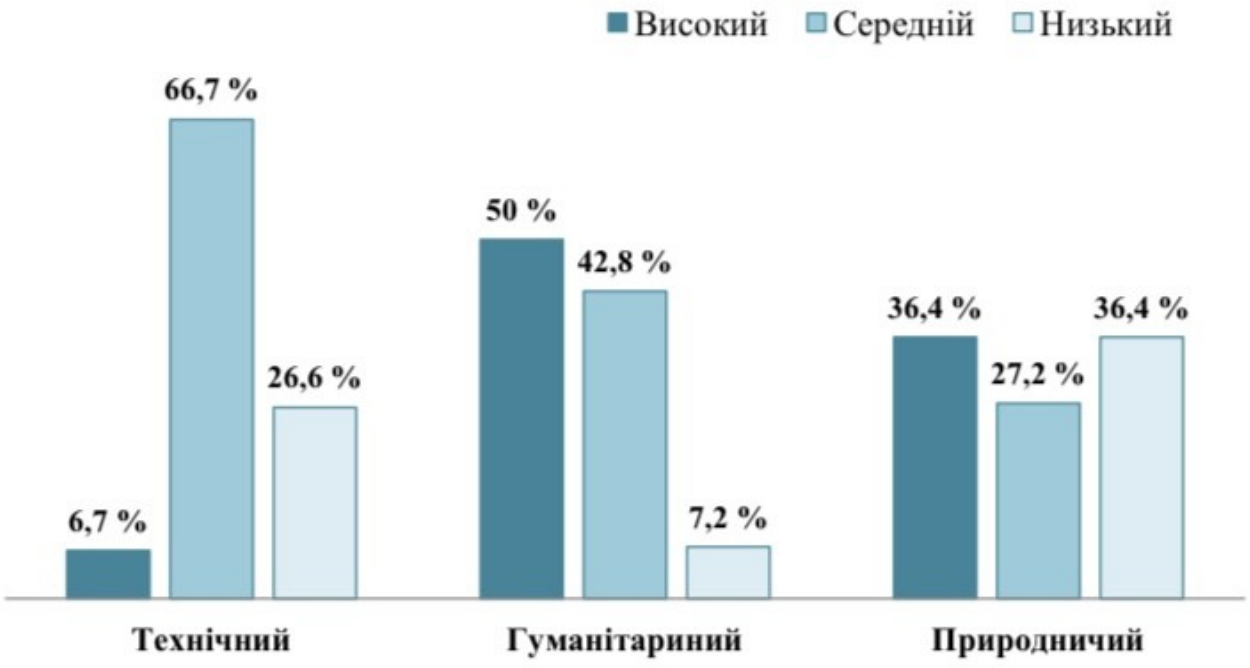

Рис. 2.5. Показники порівняльного аналізу рівня емоційного вигорання з профілем предмету педагогічних працівників

За результатами можемо зробити висновок, що за технічним профілем тільки декілька педагогічних працівників мають високий рівень, більше половини мають середній рівень емоційного вигорання і чверть мають низький рівень емоційного вигорання. Можемо припустити, що це пов'язано з логічним типом мислення педагогічних працівників, які викладають фізику, хімію, алгебру, інформатику та ін., спершу вони намагаються все проаналізувати, побудувати певну хронологію, здійснити контроль над життєвими ситуаціями.

За гуманітарним профілем половині педагогічних працівників притаманний високий рівень емоційного вигорання, менше половини мають середній і менше чверті низький рівень. Це можна пояснити тим, що люди з образним типом мислення є емоційно чутливими, вони на свідомому та несвідомому рівнях більш яскраво відчувають, уявляють і реагують, здатні поставити себе на місце іншої людини.

За природничим профілем третина педагогічних працівників мають високий рівень, і рівно стільки ж мають низький рівень. Менше третини мають середній рівень. Це говорить про майже однакову вираженість всіх рівнів емоційного вигорання та уможливлює припущення про ситуативне емоційне реагування на значущі для педагогічних працівників події.

За наслідками результатів дослідження ми здійснили статистичну обробку по кожному критерію. Для цього було застосовано рангову кореляцію Спірмена. Вона є універсальною, оскільки стосується непараметричних даних про зв’язок між змінними, які вимірюються за допомогою рангової шкали.

Цей критерій може застосовуватися з метою виміру кількісних показників, які необхідно виміряти і вибудувати у ранги. Це дає можливість порівнювати не лише індивідуальні показники, а також персональні профілі. Коефіцієнт рангу застосовують для оцінки якості зв'язку між двома і більше параметрами. Статистичну значущість критерію застосовують з метою аналізу даних.

Таким чином, наш кореляційний аналіз даних виявив взаємозв'язок між такими показниками:

• шкала емоційного вигоряння та емоційного виснаження rs=0,558 при $p \leq 0,01$, що вказує на надзвичайно сильну значущу кореляцію;

• шкала емоційного вигоряння та деперсоналізації rs=0,741 при $p<0,01$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• емоційне вигоряння та масштаб зниження особистих досягнень та rs=0,332 при $p<0,05$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• емоційне вигоряння та емоційний стан rs=0,923 при $p<0,01$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• шкала емоційного виснаження та деперсоналізації rs=0,380 при $p \leq 0,05$, що вказує на сильну кореляцію;

• емоційне виснаження та масштаб зниження особистих досягнень rs=0,389, при $p<0,05$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• емоційне виснаження та емоційне вигоряння rs=0,648 при $p<0,01$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• деперсоналізація та редукція особистих досягнень rs=0,374 при $p<0,05$, що вказує на сильну кореляцію;

• шкали деперсоналізації та емоційного вигоряння rs=0,782 при $p<0,01$, що вказує на сильну кореляцію;

• шкали редукції особистих досягнень та емоційного вигоряння rs=0,427 при $p<0,01$, що вказує на сильну значущу кореляцію;

• шкала емоційного вигоряння та деперсоналізації rs=0,782 при $p<0,01$, що вказує на сильну кореляцію.

Отже, існує значущість коефіцієнта рангової кореляції Спірмена і кореляції між рейтингами шкал. Це свідчить про наявність кореляційних зв'язків між емоційним вигоранням педагогів та виникненням емоційної нестійкості, байдужості, нестриманості, деформації взаємин з оточуючими та негативної оцінки себе, професійних досягнень.

Таким чином, здійснений нами кореляційний аналіз даних виявив зв’язки між наступними показниками:

- емоційного вигорання та шкали емоційного виснаження rs=0, 558 при p ≤ 0,01, що говорить про надзвичайно сильний значимий кореляційний зв'язок;
- емоційного вигорання та шкала деперсоналізації rs=0,741 при p ≤ 0,01, що вказує на сильну кореляцію;
- • емоційне вигоряння та масштаб зниження особистих досягнень та rs=0,332 при p<0,05, що вказує на сильну значущу кореляцію;
- • емоційне вигоряння та емоційний стан rs=0,923 при p<0,01, що вказує на сильну значущу кореляцію;
- • шкала емоційного виснаження та деперсоналізації rs=0,380 при p ≤ 0,05, що вказує на сильну кореляцію;
- • емоційне виснаження та масштаб зниження особистих досягнень rs=0,389, при p<0,05, що вказує на сильну значущу кореляцію;
- • емоційне виснаження та емоційне вигоряння rs=0,648 при p<0,01, що вказує на сильну значущу кореляцію;
- • деперсоналізація та редукція особистих досягнень rs=0,374 при p<0,05, що вказує на сильну кореляцію;
- • шкали деперсоналізації та емоційного вигоряння rs=0,782 при p<0,01, що вказує на сильну кореляцію;
- • шкали редукції особистих досягнень та емоційного вигоряння rs=0,427 при p<0,01, що вказує на сильну значущу кореляцію;
- • шкала емоційного вигоряння та деперсоналізації rs=0,782 при p<0,01, що вказує на сильну кореляцію.
- За отриманими результатами можна дійти невтішного висновку про значимість коефіцієнта рангової кореляції Спірмена і кореляції між рейтингами шкал. Це свідчить про наявність кореляційних зв'язків між емоційним вигорянням педагогів та виникненням байдужості,

емоційного перенасичення, деформації взаємин з іншими людьми та схильності до негативної оцінки себе, власних професійних досягнень та успіхів.

Розділ ІІІ. Практичні заходи щодо усунення синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників

3.1. Рекомендації педагогам щодо профілактики синдрому емоційного вигорання

Проблему попередження і профілактики емоційного вигорання досліджували такі науковці, як В. Бойко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, К. Лаврова та ін.

Ризик вигорання істотно знижується при стабільній роботі, що дає можливість для творчості професійного та особистісного розвитку задоволеності якістю життя у різних її аспектах. Наявності інтересів та перспективних життєвих планів оптимістичні та життєрадісні особистості, які вміють успішно долати життєві труднощі та вікові кризи. Набагато рідше емоційно вигоряють тих хто підтримує активну життєву позицію та веде творчий пошук у вирішенні складних життєвих ситуацій людина, яка володіє засобами психічної саморегуляції, стурбована встановленням енергетичного балансу.

Практичні психологи зазначають що внутрішні дії спрямовані на подолання синдрому емоційного вигоряння використовуються як самодопомога, а зовнішні - надання консультацій спеціалістів-психологів професійної сфери освіти.

У першому випадку працівники повинні навчитися усвідомлювати симптоми психологічного стресу та вміти керувати ним, опановувати широкий спектр прийомів саморегуляції та долати перші симптоми стресу у педагогічній діяльності. Самодопомоги виявиться недостатньо, виникне потреба у професійній допомозі для запобігання та подолання синдрому вигоряння [11].

Профілактична допомога має бути поділена на великі групи. Надання підтримки в організації – прийоми, які використовуються керівниками в

установах; надання допомоги на особистісному рівні – засоби, які використовуються психологами-консультантами [11].

Дослідники Т. Зайчикова та Л. Карамушка розробили індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання на особистісному рівні. Така допомога включає ряд послідовних етапів і систему специфічних прийомів [10].

Профілактику даного синдрому доцільно розпочинати з аналізу професійної ситуації, що розглядається як усвідомлення та розуміння. До них відносяться розкриття факторів стресу аналіз реакцій на стрес та зниження впливу стресорів. Така психологічна робота передбачає використання комплексу спеціальних заходів, які є перешкодами на шляху до стресу. Такі методи дають можливість розпізнати стрес. Необхідно володіти знаннями для розпізнання та визначення синалів, що попереджають про стрес.

Глибока когнітивна оцінка ситуації, з'ясування основних стресових факторів у професійній ситуації та спроби їх усунення. Доцільним буде ведення щоденника стресових подій, де фіксується інформація по 7 компонентам. Стреси, які відбулися в цей день реакції на кожну стресову ситуацію, способи адаптації до стресу, кращі засоби адаптації ,техніки релаксації, які ви використовували у цей день.

Ефективність таких технік - відчуття випробувані в цей день, аналіз того, чи відбуваються глобальні професійні зміни у певній ситуації. Наприклад, зміна роботи, місця проживання, виявлення основних стресових факторів, що сприяють прояву емоційного вигорання та взаємодія із самим собою, підбір засобів, які допоможуть подолати його за певний період часу, підбір методів заохочення.

Окреслення основних мотивів професійної діяльності особистості для цього необхідно скласти перелік усіх причин реальних та абстрактних, які спонукають педагогічного працівника виконувати певну роботу. Ухвалення рішення про продовження роботи працівника на поточному робочому місці, тимчасове зниження робочого навантаження та освоєння навичок

раціонального управління власним часом за допомогою спеціальних прийомів та засобів. Спробувати змінити власний імідж «трудоголіка». Скласти список «я дуже хочу це зробити», демонстрація асертивної поведінки, оскільки впевненість у собі це здатність виразити себе та задовольнити власні потреби.

Важливим є визначення власного розуміння життєвого успіху, що означає він для людини. Створення групи соціальної підтримки, що полягає у виникненні почуття причетності, відчуття того, що тебе приймають таким яким ти є, а не тому, що ти можеш бути комусь корисним.

Правильне харчування, дотримання дієти [14]. На думку дослідників людина є єдиною біоенергетичною системою, тому зміни, що відбуваються в одних компонентах відбиваються і на інших. Усі методи врівноваження психофізичного стану особистості умовно можна поєднати у такі групи:

- фізіологічний рівень регуляції такого стану, вплив на фізичний організм, тривалий та якісний сон. збалансоване харчування багате на вітаміни та мінерали, дозовані фізичні навантаження, масаж, дихальні вправи тощо.
- емоційно-вольова регуляція (вплив на емоційний стан): гумор, музика, заняття улюбленою справою, спілкування з природою, медитація;

• ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

О. Міщук виділяє такі методи профілактики емоційного вигоряння:

• ізометричні вправи;

• аутогенне тренування;

• м'язова релаксація;

• медитація;

• вправи на розслаблення;

• концентрація;

• ауторегуляція дихання.

Доцільно також використовувати різні методи арт-терапії: танцювальну терапію, ізотерапію, пісочну терапію, музикотерапію, аромотерапію та інші.

Вчений Д. Трунов пропонує розділити профілактичні заходи на чотири основні групи:

• «Пристосування себе до роботи» – удосконалення здатності отримувати та обробляти суб'єктивну інформацію, розвиток емпатії, співчуття, співпереживання, розуміння предметів професійної діяльності;

• «Підбудова роботи під себе» – адаптивна зміна професійних та організаційних рамок;

• «Економне споживання емоційних ресурсів» – зниження психоемоційних витрат, пов'язаних із міжособистісним спілкуванням;

• «Відновлення» – поповнення психоемоційних втрат під час використання методів компенсації витрачених зусиль та заходів стимулювання (відстеження результатів праці, матеріальна винагорода тощо) [48].

Для того, щоб процес виходу педагогічних працівників із стану емоційного вигорання був ефективним варто застосовувати комплекс дій, які спрямовано на вихід з цього стану:

1. Розвиток у педагогічних працівників навичок і умінь використання конструктивних способів психологічних захистів, що містить в собі:
    - здатність педагогічних працівників до когнітивної структуризації і осмислення ситуації;
    - оволодіння алгоритмами усвідомлення, завданням яких є актуалізація когнітивних механізмів;
    - рефлексивну оцінку механізмів психологічного захисту, що застосовується педагогічними працівниками в стані емоційного вигорання;
    - оволодіння педагогічними працівниками алгоритмами усвідомлення своїх психологічних захистів і вибору тих, що забезпечать зниження емоційного вигорання.

2. Формування комунікативної компетентності та гнучкості педагогів у подоланні внутрішньо особистісних і міжособистісних конфліктів, що включає:
    - оволодіння конструктивними техніками педагогічного спілкування;
    - самодіагностика педагогами стилю поведінки у конфліктних ситуаціях;
    - знаходження адекватних шляхів вирішення конфлікту;
    - вміння користуватися техніками ефективної комунікації;
    - вміння проводити моніторинг емоцій у взаємодії;
    - вміння поетапно приходити до вирішення конфліктних ситуацій;
    - опанування конструктивними техніками педагогічного спілкування.
3. Формування у педагогічних працівників копінг-стратегій на когнітивному, емоційному і поведінковому рівнях, що містить в собі:
    - раціональне осмислення ситуації і власних можливостей;
    - оволодіння соціально-прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживань;
    - активну мотивацію подолання психологічно складних ситуацій;
    - здатність до адаптації у складній ситуації;
    - підвищення рівня відкритості і саморозкриття;
    - подолання високого рівня тривожності;
    - поява емоційної гнучкості в поведінці педагогічних працівників.
4. Розвиток у педагогічних працівників здатності до рефлексії наслідків власної діяльності:
    - цілісне переживання безпосереднього досвіду, що не спотворено психологічними захисними механізмами, коли думки і дії узгоджено з емоціями;
    - формування позитивного ставлення до себе й інших;

- процес поступового подолання і виживання невротичних компонентів власного внутрішнього світу.

Вищеперераховані способи психологічної діяльності і поведінки сфокусовано на саморозумінні, ставленні до самого себе, саморегуляції та сприяють підтримці і збереженню балансу між вимогами навколишнього середовища та внутрішніми ресурсами людини, зниженню рівня конфліктності, формуванню високого рівня нервово-психічної стійкості і саморегуляції поведінки, що заважає розвитку емоційного виснаження.

Таким чином, можна зробити висновок, що проведення комплексу заходів, що спрямовано на профілактику та на боротьбу з проявами синдрому емоційного вигорання, може бути корисним для підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників та для гармонізації їхньої особистості.

3.2. Опис вправ щодо подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників

Отримані нами результати емпіричного дослідження зумовили розробку практичних рекомендацій та вправ для профілактики і подолання синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Цілеспрямована комплексна психологічна підтримка в подоланні даного синдрому, дає можливість створення необхідних передумов для уміння допомогти собі самому і піклування про власний особистісний та професійний розвиток у педагогів, що допоможе у досягненні завдань відновлення і підтримки їх психофізіологічного здоров'я. Запобігти виникненню емоційного вигорання у педагогічних працівників, а також досягти зниження ступеня його прояву можливо за умови дотримування вищеперерахованих та нижчезазначених рекомендацій та вправ, що розподілено між рівнями регуляції психофізичного стану людини.

На фізичне тіло впливає регуляція психофізіологічного стану, а саме:

- тривалий та якісний сон: спати необхідно потрібну конкретно вам кількість годин; провітрювати кімнату; дотримуватися режиму (тобто засипати і прокидатись в один і той самий час); перед тим, як лягати спати, для повноцінного відновлення варто навчитися розслаблятися (масаж, теплий душ, медитація або дихальні техніки);
- вживання вітамінів та мінералів: споживати корисну їжу (особливо корисними є мінерал магній та вітамін Е, що міститься в кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої), що сприяє покращенню енергії та настрою; приділяти належну увагу власній дієті; уникати значної кількості кави і цукру, адже вони можуть збільшити рівень стресу;
- фізичні навантаження: заняття спортом, ранкова зарядка, плавання, танці (під музику, дають можливість звільнитися від негативних емоцій), активне прибирання в будинку.

- Фізична активність дає можливість зменшити напруження і перелаштувати організм (знизиться кількість гормонів стресу та в той самий час зросте серотонін та ендорфін). При регулярних фізичних навантаженнях організм людини буде відновлюватися на емоційному та фізичному рівнях;
- режим: правильно упорядкований та розпланований день дасть можливість вчасно сконцентруватися на роботі і привчити організм до відпочинку;
- відпочинок і релаксація: чітке розмежування між робочим та професійним життям, не поглинатися в робочий процес поза робочим часом, не перенавантажувати себе роботою чи відповідальністю за інших, відмовлятися від додаткового навантаження; зустрічі з друзями; планування відпустки і поїздок; використання так званих «тайм-аутів». Все вищезазначене дасть можливість повернутися до обов'язків із запасом енергії;
- йога: заняття йогою дасть змогу підвищити гнучкість тіла, покращити дихання і зосередитися на позитивному мисленні (варто почати з найпростіших поз, таких як «Кіт-корова», «Дитина», «Гора»);
- баня і водні процедури: контрастний душ перед сном дасть можливість зняти втому накопичену впродовж дня, а зранку – додасть бадьорості;
- масаж: класичний та масаж біологічно активних точок на руках й ногах особистості.

На емоційно-вольову сторону психофізичного стану особистості здійснює вплив:

- гумор: сміх здійснює позитивний вплив на імунну систему людини, активізуючи тлімфоцити крові; посмішка продукує бажані гормони радості;
- задоволення власних потреб та бажань;

- спілкування з сім’єю і друзями; з тваринами; а спілкування з природою дозволить педагогічним працівникам відчути прилив сил, відновити енергію; спілкування з колегами дасть можливість знайти в них соціальну підтримку і правильне вирішення проблеми, що виникла;
- музика: прослуховування музики дозволить гармонізувати психоемоційний стан;
- колірна терапія: зелений та синій колір заспокоюють, червоний та жовтий заряджають енергією та підбадьорюють. Такий підбір кольорів дасть можливість заспокоїти нервову систему і підвищити рівень енергії;
- ароматерапія: наприклад, запахи апельсину та бергамоту позитивно діють на організм, збуджують, надають сили; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо та допомагають зняти нервове напруження;
- творчість: малювання, музика, писання чи якісь інші види творчості допомагають виразити власні емоції і відпочити від повсякденних обов’язків;
- заняття улюбленою справою або хобі: комп’ютер, читання книг, перегляд фільмів, в’язання, садівництво, рибальство, туризм;
- медитації, візуалізації: медитація допомагає зосередитися на думках та відчуттях, заспокоїтися і знизити рівень стресу (доцільно розпочати з коротких сеансів медитації, 5-10 хвилин в день); використання цілеспрямованих візуалізацій – наприклад, уявне перебування у квітучому саду;
- вправи на дихання: заспокійлива, з подовженим видихом, що зменшує надлишкове збудження і нервове напруження; мобілізуюче, зі збільшеним вдихом дає можливість подолати сонливість і в’ялість.

Для того, щоб зменшити напруження, подолати втому, заспокоїтися, звільнитися від негативних емоцій можна виконати певні техніки і дихальні вправи:

Вправа 1.

Дихання – один із способів забути про проблеми та одночасно розслабитися. Варто забути про всі неприємності, просто дозвольте собі це. Ви можете повернутися до своїх проблем, коли захочете, тому вам потрібно дати собі перепочинок. Заплющте очі і дихайте спокійно і глибоко протягом трьох хвилин. Якщо хочете, можете рахувати до п'яти на вдиху і до восьми на видиху. Уявіть, що коли ви дихаєте глибоко та повільно, всі ваші проблеми та занепокоєння зникають.

Вправа 2.

Контрольоване дихання: сядьте зручно і закрийте очі. Подумайте про власні емоції та почуття. Потім помірно та рівномірно вдихніть на рахунок 3, затримайте дихання на рахунок 3, а потім повільно видихніть на рахунок 3. Повторювати вправу необхідно протягом 5-10 хвилин, доки не відчуєте відчуття спокою.

Вправа 3.

Повторення коротких та простих афірмацій дає можливість впоратися з емоційною напругою та зняти тривогу. Приклад:

- зараз я почуваюся добре;
- вмію розслаблятися та швидко накопичувати сили;
- я керую своїми внутрішніми почуттями;
- я зможу впоратися із напругою, коли захочу;
- життя занадто коротке, щоб витрачати його на всілякі тривоги;
- що б не трапилося, я постараюся не напружуватися;
- У мене таке відчуття, що все буде гаразд.

Ви можете вигадати свої власні твердження. Головне – регулярно повторювати їх уголос.

Вправа 4.

Якщо ви не знаєте, як вирішити ту чи іншу проблему, ви можете зробити таке: записати всі свої думки щодо проблеми. Це має бути список позитивних дій, тобто того, що слід зробити для її вирішення, або чого не

слід робити. З них необхідно вибрати 2 - 3 найбільш ефективних, на вашу думку. Вам доведеться постаратися адаптуватися до ситуації, переконати себе прийняти все таким, яким воно є. Почати варто з найнагальнішої проблеми. Попросіть поради того, хто може об'єктивно оцінити ситуацію.

Техніка "Стоп".

Коли ви відчуваєте стрес або перевантаженість, вам слід на мить зупинитися. Зосередьтеся на своїх відчуттях, диханні та навколишньому середовищі. Поставте собі запитання: «Що я відчуваю?», «Що мені зараз потрібно?». Це дасть вам можливість звернути на себе увагу та заспокоїтися.

Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану, тобто. вплив на думки, зміна світогляду:

- Визначення довгострокових і короткострокових цілей: це не тільки дасть можливість дати зворотний зв'язок, що свідчить про те, що людина знаходиться на правильному шляху, а й підвищить довгострокову мотивацію; вам необхідно розробити для себе життєві цілі та регулярно оцінювати власний прогрес у їх досягненні; урізноманітнити своє професійне життя і не застрягати в рутині дій або вчинків, що регулярно повторюються;

- позитивний підхід та самопідтримка: варто розвивати оптимістичне мислення та визначати власні досягнення; навчитися радіти своїм успіхам;

- ведення щоденника: бажано виділити час для запису власних думок та емоцій у щоденник чи журнал, це дасть вам можливість розібратися з власними емоціями та звільнитися від негативних думок;

- самовдосконалення та професійний розвиток: курси підвищення кваліфікації, тренінги, конференції, круглі столи, майстер-класи, тобто. обмін досвідом з колегами розширює кругозір, генерує нові думки та ідеї, дає відчуття більшої причетності та необхідності, підвищує самооцінку та професіоналізм, відкриває нові горизонти та цілі;

- професійна підтримка: варто звернутися до професійного психолога чи консультанта, який зможе надати інструменти та допомогти розробити

стратегії покращення психічного здоров'я та запобігання емоційному вигоранню;

Важливо навчитися контролювати власні думки та емоції, адже образа, гнів, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші емоції для людського організму.

Відомий дослідник стресу Г. Сельє зауважив: важливо не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте.

Наступні вправи допоможуть знизити емоційне вигоряння педагогічного колективу:

Вправа 1.

Ця вправа дозволяє подолати смуток. Плутанина викликає безліч проблем і може призвести до напруги. Цей метод ефективний на роботі та вдома. Якщо вас щось турбує, подивіться на годинник і намагайтеся зосередити увагу на циферблаті. Усвідомте, що ви робитимете протягом наступних 10 хвилин. Не дозволяйте собі відволікатися від основної справи. Потрібно для у0 хв. зосередьтеся на певному занятті, тоді ви зможете відчути себе спокійно, а потім вже за 2 – 3 хвилини зможете досягти гарного результату.

Вправа 2.

Потік негативних думок можна зупинити за допомого слів. Необхідно вибирати прості слова, наприклад, "світ", "відпочинок", "спокійний", "заспокоїтися", "врівноважений", або фрази типу: "глибоке і ще глибше розслаблення". Вам потрібно заплющити очі і сконцентруватися, повторювати слово чи фразу вголос або про себе протягом 60 секунд. Відганяйте думки,

Вправа 3.

Якщо ви відчуваєте, що перебільшуєте проблему, корисно поставити такі питання:

– Невже це така велика проблема?

- Щось справді важливе для мене перебуває під загрозою прямо зараз?

- Невже це гірше за те, що було раніше?

- Чи буде це так важливо за два тижні?

- Чи варто турбуватися з цього приводу?

- Чи варто вмирати?

- Чи може зі мною щось трапитися і чи зможу я впоратися з цим?

Вправа 4.

Дихання свідоме. Слід зосередитись на власному диханні, зробити глибокий вдих через ніс, затримати дихання на кілька секунд, а потім повільно видихнути через рот. Повторювати цю вправу потрібно протягом 5-10 хвилин, зосереджуючись лише на диханні. Це дасть вам можливість заспокоїтись та зняти напругу.

Підсумовуючи, можна дійти невтішного висновку, що варто вміти зберігати баланс всіх сил свого організму (фізіологічного, емоційно-вольового, ціннісно-смислового рівнів регуляції психофізичного стану), і навіть всіх сфер свого життя. . Ця навичка дозволить вчителям розвинути здатність швидко та адекватно реагувати на проблеми; нормалізувати свій психологічний стан у складних життєвих ситуаціях (професійних та особистих); знизити психологічну напругу; подолати негативні емоції та мобілізувати резерви організму, що сприятиме профілактиці емоційного вигоряння у педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети роботи і сформульованих завдань нами було означено наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз психологічних особливостей емоційного вигорання дав можливість зрозуміти, що це стан, коли особистість відчуває себе виснаженою на фізичному, моральному та розумовому рівнях. Таке почуття впливає на порушення у професійній сфері і знижує продуктивність праці, у результаті чого з’являються ознаки втоми, безсоння, апатії або підвищеної збудливості. Такий стан призводить до психосоматичних захворювань.

2. Причиною виникнення емоційного вигорання у педагогічних працівників є вплив ряду факторів. А саме: надмірна відповідальність за життя і здоров’я учнів, монотонність діяльності, заповнення великого обсягу важливої документації, невідповідність інтелектуально-енергетичних втрат до морально-матеріальної винагороди, психологічна напруга та конфліктне середовище, унеможливлення професійного зростання.

3. Аналіз та інтерпретація отриманих даних засвідчив, що: 50% опитаних знаходяться у фазі опору, що свідчить про індиферентне ставлення до професійних обов'язків та низьке емоційне та моральне самопочуття. За результатами методу визначення синдрому вигоряння зафіксовано, що 49% респондентів мають середній рівень його компонентів. А саме: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень. Результати визначення рівня емоційного вигоряння показали, що з 17% спостерігається високий рівень емоційного вигоряння, що свідчить про втрати всіх психічних ресурсів. У 45% вчителів спостерігаються помітні емоційні зміни, а 14% - низький рівень емоційного вигоряння.

4. З метою порівняльного аналізу результатів дослідження було застосовано критерій рангової кореляції Спірмена. За отриманими результатами можна дійти невтішного висновку, що коефіцієнт рангової

кореляції Спірмена статистично значимий і є кореляція між рейтинговими шкалами.Таким чином, зафіксовано пряму залежність між собою даних, отриманих під час дослідження.

5. Розробка практичних рекомендацій мала на меті зниження рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників, зняття емоційної напруження. А вправи, які включають у себе релаксацію і здатність до саморегуляції, призначені для профілактики виникнення та з метою подолання емоційного вигорання у педагогів.

Отже, висунута нами гіпотеза про те, що навчально-виховний процес як організаційний фактор впливає на виникнення емоційного вигорання у педагогічних працівників підтвердилася.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Hlavatska O. Specific features of social workers' professional burnout, Social Work and Education. 2017. Vol.2, pp. 27–35
2. Березовська Л.І. Актуальні проблеми розвитку особистості у сучасному суспільстві. Київ : Интерсервис, 2015. 293 с.
3. Березовська Л.І. Дослідження емоційної спрямованості працівників освітніх організацій з проявами емоційного вигоряння. Science and Education a New Dimension/ pedagogy avd Psychology, II (17), Issue : 35, 2014. С. 103–106.
4. Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників сучасних освітніх організацій. Наук. вісн. Мукачів. держ. ун-ту. (Серія «Педагогіка та психологія»). 2015. № 1(1). С. 130–135.
5. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні умови корекції професійного вигорання педагогів. URL: https:// 41 repo.odmu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/9121/Ordu?sequence=1&isAllowed=y
6. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/ archive/2021/75/part_1/15.pdf
7. Водолазська О. О. Спряженість емоційного вигорання та рис особистості за Р. Кеттеллом. *Актуальні проблеми життєвого та професійного самоздійснення особистості : Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологія самоздійснення особистості : теорія, досвід, практика» (19-20 травня 2023 р.). відп. ред. О. П. Саннікова*. Одеса: ФОП Бєлий А. Є., 2023. С. 101-106.
8. Водянка Л.Д., Тодорюк С.І., Карп А.Г. Тайм-менеджмент як техніка планування робочого часу персоналу. *Економіка та держава*. 2020. № 7. С. 119—123.

9. Гера Т.І. Тренінгова методика проведення лабораторних, семінарських і практичних робіт із загальної психології як засіб психологічного супроводу майбутніх педагогів: монографія. Дрогобич, 2015. 243 с.
10. Дудник Л. М., Туз Л.Г. Особливості вияву синдрому емоційного вигорання в лікарів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. 2013. Вип. 40.* С. 287-291. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2013_40_55.
11. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі : творча група практичних психологів : Коняхіна А. В., Гаврик І. Л, Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю. С., Чорний О. І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
12. Журавель Т. В. Запобігання професійному вигоранню фахівців соціальної сфери : тренінгове заняття. *Соціальний педагог. Спецвипуск. 2014. №10 (94).*С. 35–46.
13. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць. Київ, 2020. Вип. 11 (56).* с. 57–56
14. Запорожченко О. В. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти як актуальна психологічна проблема. *Сучасні методи та форми організації освітнього процесу у закладах вищої освіти: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції (15 червня 2022 року).* Одеса : Університет Ушинського, 2022. С. 76-79.
15. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

16. Кадієвська І. А. Філософські та психологічні аспекти впливу карантину на життя людини і суспільства. *Наукове пізнання : методологія та технологія. 2021. № 1 (47).* С. 92-97.
17. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с
18. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практ. конф. (Львів, 26 червня 2015 р.). Львів : «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18-23.
19. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : теорія, діагностика, корекція: навчально-методичний посібник. Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2016. 164 с
20. Кондратьєва В., Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10.* С. 105-112.
21. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
22. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. 2020. №14. С. 125–129.
23. Креч Т.В., Дитюк С.О. Педагогіка вищої школи: навч. пос. Харків, 2017. 141 с
24. Кузнєцов С. Педагогічні конфлікти та їх розв'язання. Військова освіт : Збірник наукових праць. № 2 (38). 2018. Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. С. 152-161.
25. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». Вісник Одеського національного університету. Психологія. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.

26. Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10.* С. 105–112
27. Лящ О. П. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу [Електронний ресурс]. 2020. С. 245-250. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2020_20_46
28. Майдан І. С. Феномен «професійного вигорання» у лікарів. Слово про здоров'я. Випуск №9. 2017 https://ozdorovie.com.ua/fenomen-profesiynogovigorannya-u-likariv/
29. Марія О. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. 2021.
30. Мельничук О.Б. Основи психоконсультування та психокорекції Навчальний посібник для студентів подвійних спеціальностей із спеціальністю «Практична психологія» та спеціалізацією «Соціально-психологічна реабілітація». Київ : Каравела, 2015. 390 с.
31. Мірошник З.М. Взаємодія основних компонентів рольової структури особистості з чинниками, що її детермінують. *Вісник національної академії Державної прикордонної служби України, 2014. Вип.1*. С. 71-77
32. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. № 1150.* Харків, 2015. С. 30–34.
33. Мозгова, Г.П., Ханецька, Т.І., & Якимчук, О.І. (2021). Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: Навчальний посібник. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова.
34. Ноздрова О. П. Методи подолання стресу в педагогічному середовищі. Модернізація освітнього процесу в сучасних закладах освіти : збірник наукових праць. Одеса: Університет Ушинського, 2022. 160-166.

35. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія».2017. № 1 (13).* С. 118-125.
36. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчальновиховного процесу». Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.)Житомир: ЖДУ ім. І. Франка,2014.
37. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. О.М. Киселиця, А.М. Богданюк, Л.В. Гуліна, Р.М. Свекла. *Молодий вчений. 2018. № 3.3 (55.3).* С. 89–92.
38. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Л. І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
39. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій. О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, Н. І. Пінчук : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2015. 48 с.
40. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Педагогічний процес : теорія і практика. 2015. Вип. 1-2. С. 142-147. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2015_1-2_32.
41. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог. 2013. № 8.* С. 26-28.
42. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. *Психолог. 2013. № 6.* С. 6-11.

43. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 9(54). 2020.* С. 143-153.
44. Смолянко Ю.М. «Формування професійної культури майбутніх фахівців дошкільної освіти у процесі магістерської підготовки», дис. канд.. пед.. наук, нац. унів. «чернігівський колегіум» імені т.г. шевченка, чернігів, 2018. 285 с.
45. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки Технології розвитку інтелекту. 2016. Т. 2, № 1.URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16
46. Трошкіна І. А. Вплив емоційного вигорання на розвиток особистості викладача. *Наука і освіта. 2010. №3.* С. 117-122.
47. Форостян О. Особливості емоційного вигорання педагогів, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2021. № 2.* С. 53-59.
48. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. Освітні інновації : філософія, психологія, педагогіка : матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф. (Суми, 10 грудня 2020 р.): у 2 ч. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211-217.
49. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». Габітус. 2020. № 17. С. 123–130.
50. Шкраб'юк, В., Білик, Д. (2020). Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*, 10 (86), 293-296. https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60
51. Berndt Frank H. 30 Minuten gegen Burn-out. GmbH. 2009
52. Formanyuk, T.V. Syndrome of "burnout" as an indicator of teachers' professional maladjustment // Questions of psychology. - 1994. - № 6.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В. В. БОЙКО

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

🕐 1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.

🕐 2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.

🕐 3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).

🕐 4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).

🕐 5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.

🕐 6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.

🕐 7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

🕐 8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).

🕐 9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.

🕐 10. Моя робота притупляє емоції.

🕐 11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.

🕐 12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.

🕐 13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.

🕐 14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.

🕐 15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.

🕐 16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.

🕐 17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

🕐 18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.

🕐 19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.

🕐 20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.

🕐 21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

🕐 22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

🕐 23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.

🕐 24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.

🕐 25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.

🕐 26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

🕐 27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

🕐 28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.

🕐 29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

🕐 30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».

🕐 31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

🕐 32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

🕐 33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

🕐 34. Я дуже переживаю за свою роботу.

🕐 35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

🕐 36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

🕐 37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

🕐 38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.

🕐 39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

🕐 40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.

🕐 41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

🕐 42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.

🕐 43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.

🕐 44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.

🕐 45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.

🕐 46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

🕐 47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

🕐 48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

🕐 49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

🕐 50. Успіхи в роботі надихають мене.

🕐 51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

🕐 52. Я втратив спокій через роботу.

🕐 53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).

🕐 54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.

🕐 55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

🕐 56. Я часто працюю через силу.

🕐 57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.

🕐 58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.

🕐 59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.

🕐 60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

🕐 61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

🕐 62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

🕐 63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.

🕐 64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

🕐 65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.

🕐 66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.

🕐 67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

🕐 68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.

🕐 69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

🕐 70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.

🕐 71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

🕐 72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

🕐 73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

🕐 74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

🕐 75. Моя кар'єра склалася невдало.

🕐 76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

🕐 77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

🕐 78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

🕐 79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

🕐 80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

🕐 81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

🕐 82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.

🕐 83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

🕐 84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Інтерпретація результатів:

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

🕐 1) 9 і менше балів - не склалося симптом;

🕐 2) 10-15 балів - складаний симптом;

🕐 3) 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдром емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «Резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі:

🕐 1) 36 і менше балів - фаза не сформувалася;

🕐 2) 37-60 балів - фаза в стадії формування;

🕐 3) 61 і більше балів - сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Додаток Б

МЕТОДИКА «СИНДРОМ «ВИГОРАННЯ В ПРОФЕСІЯХ СИСТЕМИ «ЛЮДИНА - ЛЮДИНА» (Г.С НІКІФОРОВ)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи почуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви Його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.

2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.

3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.

4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.

5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.

6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.

8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.

11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною.Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

12. У мене багато планів па майбутнє і я вірю в їх здійснення.

13. У мене все більше життєвих розчарувань.

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.

15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег. 16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.

17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми 48 учнями та колегами.

18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

19. Я багато встигаю пробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.

21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.

22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

Субшкала	**Номер твердження**	**Сума балів (максимальна)**
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30

Редукція особистісних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблиця рівнів –«вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистісних досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Додаток В

МЕТОДИКА «ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ВИГОРАННЯ» ГРИНБЕРГ ДЖ.

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні . ч твердженням, або 0 - якщо не згодні.

Текст опитувальника:

1.Чи знижується ефективність Вашої роботи?

2.Чи втратили Ви частину ініціативи па роботі?

3.Чи втратили Ви інтерес до роботи?

4.Чи посилився Ваш стрес на роботі?

5.Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?

6.Вас турбує головний біль?

7.Вас турбують болі в животі?

8.Ви втратили вагу?

9.У Вас проблеми зі сном?

10.Ваше дихання стало уривчастим?

11.У Вас часто змінюється настрій?

12.Вас легко розгнівати?

13.Ви легко піддаєтесь фрустрації?

14.Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?

15.Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?

16.Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?

17. Ви стали менш гнучким?

18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?

19.Ви працюєте більше, а відчуваєте, що пробили менше?

20.Ви частково втратили почуття гумору? Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцінить рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. (Обробка даних запропонована авторами навчального посібника).

Рівні «вигорання»

Рівень вигорання	**Низький рівень**	**Середній рівень**	**Високий рівень**
Бали	0-7	8-14	15-20

Додаток Г

ШКАЛА ПРОЯВУ ТРИВОЖНОСТІ ТЕЙЛОР

Інструкція обстежуваним: необхідно дати відповідь на всі твердження, які містить опитувальник. Якщо вони відповідають Вашому уявленню про себе, напишіть «Так», у протилежному разі – «Ні». Якщо Вам важко дати певну відповідь, напишіть «Не знаю». Працювати бажано швидко, не пропускати запитань, ніяких додаткових записів не робити.

Тестовий матеріал

1. Часто я працюю з великим напруженням.
2. Вночі мені важко заснути.
3. Для мене приємні несподівані зміни у звичних обставинах.

4. Мені часто сняться страшні сни.

5. Мені важко зосередитися на якомусь завданні чи роботі.

6. У мене дуже неспокійний і переривчастий сон.

7. Я хотів би бути таким щасливим, як, на мій погляд, інші.

8. Безперечно, мені не вистачає впевненості в собі.

9. Моє здоров'я дуже турбує мене.

10. Часто я відчуваю себе нікому не потрібним.

11. Я часто плачу, у мене «очі на мокрому місці».

12. Я помічаю, що мої руки починають тремтіти, коли я намагаюся зробити щось складне чи небезпечне.

13. Часом, коли я збентежений, у мене виникає сильна пітливість і це дуже турбує мене.

14. Я часто ловлю себе на думці, що мене щось тривожить.

15. Нерідко я думаю про такі речі, про які не хотілося б говорити.

16. Навіть у холодні дні я легко пітнію.

17. У мене бувають періоди такого занепокоєння, Що я не можу всидіти на місці.

18. Життя для мене майже завжди пов'язане з надзвичайною напруженістю.

19. Я набагато чутливіший, ніж більшість людей.

20. Я легко бентежусь.

21. Моє місце серед оточуючих дуже мене турбує.

22. Мені дуже важко зосередитися на чомусь.

23. Майже весь час я відчуваю тривогу через когось або через щось.

24. Часто я стаю надто збудженим і мені важко заснути.

25. Мені доводилося відчувати страх навіть тоді, коли я точно знав, що мені нічого не загрожує.

26. Я схильний сприймати все дуже серйозно.

27. Мені часом здається, що переді мною постають такі труднощі, які я не здолаю.

28. Я майже завжди відчуваю невпевненість у собі.

29. Мене дуже тривожать можливі невдачі.

30. Чекання завжди нервує мене.

31. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.

32. Бували періоди, коли через тривогу я не міг заснути.

33. Іноді я засмучуюся через дрібниці.

34. Я легко збудлива людина.

35. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.

36. У мене не вистачить духу пережити всі майбутні труднощі.

37. Часом мені здається, що моя нервова система розхитана, і я ось-ось втрачу розум.

38. Найчастіше мої ноги і руки досить теплі.

39. У мене рівний і добрий настрій.

40. Я майже завжди відчуваю себе зовсім щасливим.

41. Коли потрібно на щось довго чекати, я можу бути спокійним.

42. У мене рідко буває головний біль.

43. У мене не буває серцебиття під час очікування на щось нове або тяжке.

44. Мої нерви розхитані не більше ніж у інших людей.

45. Я впевнений у собі.

46. Порівняно з іншими людьми я вважаю себе сміливим.

47. Я сором'язливий не більше ніж інші.

48. Часто я спокійний і вивести мене з рівноваги нелегко.

49. Практично я ніколи не червонію.

50. Я можу спокійно спати після будь-яких неприємностей.

Обробка результатів.

У твердженнях 1-37 підраховується кількість відповідей «Так», у твердженнях 38-50 - кількість відповідей «Ні». Відповіді «Не знаю» підраховуються в усіх твердженнях і кількість їх ділиться на 2.

Рівень тривожності визначається сумою цих трьох показників.

До 15 балів - низький рівень.

16-20 балів - нижче середнього.

21-23 бали - середній.

24-27 балів - вище середнього.

28-50 балів - високий.

Додаток Д

АВТОРСЬКА АНКЕТА ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗУМІННЯ ПЕДАГОГАМИ ЯВИЩА «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ»

Інструкція: дайте відповідь «Так» чи «Ні»

1) Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?

2) Чи часто Ви незадоволені собою?

3) Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?

4) Чи відчуваєте постійну тривожність?

5) Чи відчуваєте прискорене серцебиття?

6) Чи скаржитесь на поганий сон?

7) Чи відчуваєте брак часу?

8) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?

9) Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?

10) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?

Інтерпретація результатів: якщо позитивних відповідей менше 5 – низький рівень емоційного виснаження; більше 5 – середній рівень; більше 7-8 – високий рівень емоційного виснаження.