НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Пахомов І.В.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК ДО ВИБІРКОВОГО СПЕЦКУРСУ «ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ» ЗА ВАРІАТИВНОЮ СКЛАДОВОЮ МОДУЛЮ 2 «ПЕДАГОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

БІЛА ЦЕРКВА 2024

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Пахомов І.В.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Навчальний посібник до вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання в освітньому середовищі» за варіативною складовою модулю 2 «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності»

Біла Церква 2024

УДК 377.015.3:159.944
П 21

Друкується за рішенням Вченої ради Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 1 від 16 січня 2024 року)

Рецензенти:

Линчак О.В. – професорка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, докторка біологічних наук, старший науковий співробітник

Суліцький В.В. – доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат психологічних наук, доцент

Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти**:** навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

Навчально-методичний посібник розроблено на допомогу педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти у контексті специфіки організації їх професійної діяльності в умовах реформування галузі. У посібнику висвітлено особливості діагностики, профілактики та корекції професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. У додатках наведено психологічні тести, які дозволяють здійснювати діагностику рівня професійного та емоційного вигорання, практичні поради з профілактики цих негативних явищ, тестові питання з метою визначення рівня знань з теми, глосарій тощо.

Навчальний посібник «Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» входить до структури комплексного методичного забезпечення вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання в освітньому середовищі» за варіативною складовою навчального модулю 2 «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності» на курсах підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти.

Матеріали видання стануть у нагоді педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О та всім, хто цікавиться питаннями діагностики, профілактики та корекції професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників у ЗП(ПТ)О.

© БІНПО УМО НАПН України, 2024
© Пахомов І. В., 2024

ЗМІСТ

ВСТУП…….. 4
РОЗДІЛ 1. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ…….. 7
1.1. Поняття та ознаки ……..….. 7
1.2. Динаміка ……... 14
1.3. Причини ……..….. 18
1.4. Методи діагностики ……. 21
1.5. Шляхи профілактики та корекції …… 24
ВИСНОВКИ ……..... 34
ПИТАННЯ ДО САМОПЕРЕВІРКИ…….……. 35
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ……..……... 37
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ…… 39
2.1. Поняття та ознаки ……..…... 39
2.2. Динаміка ……..……..… 47
2.3. Причини …….……..... 51
2.4. Методи діагностики ……..……..... 56
2.5. Шляхи профілактики та корекції …… 59
ВИСНОВКИ……. 92
ПИТАННЯ ДО САМОПЕРЕВІРКИ……..……... 93
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ…….……..…. 94
ДОДАТКИ…….…… 97

ВСТУП

Однією з основних умов підвищення якості освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають здобувачам П(ПТ)О спеціальні знання, виховують їх, формують їх професійні компетентності, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців.

Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висуваються до освітян, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості здобувачів освіти, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Педагогічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром професійного вигорання.

Важливим для формування професійних компетентностей здобувачів П(ПТ)О є професійне та педагогічне «обличчя» педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, насамперед майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки. Педагогічний працівник ЗП(ПТ)О є, в першу чергу, педагогом професійної освіти, а не лише фахівцем у певній виробничій галузі. Тому для нього особливо важливим є педагогічні здібності, знання, навички, наявність високорозвиненої педагогічної культури, психолого-педагогічної компетентності, педагогічної майстерності, відсутність проявів професійного та емоційного вигорання.

Діяльність педагогічного працівника ЗП(ПТ)О вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «педагогічний працівник-здобувач освіти», супроводжується неспокоєм, емоційною напругою, високою мірою особистої відповідальності, виснаженням, професійним та емоційним вигоранням.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічного працівника ЗП(ПТ)О слід визнати, що постійний стан напруженості, необхідність внутрішнього контролю, налаштування та мобілізація всіх сил на активні й доцільні дії, висока міра особистої відповідальності, впливає на психофізіологічний та емоційний стан педагогічного працівника, викликаючи стрес, професійне та емоційне вигорання. Часто педагогічний працівник ЗП(ПТ)О змушений перебувати в атмосфері чужих негативних емоцій, сприймати на себе удар у вигляді роздратованості, байдужості, заспокоювати, вислуховувати, залишаючись неупередженим і спокійним.

До числа найбільш яскравих проявів особистісного неблагополуччя у педагогічних працівників ЗП(ПТ)О відносять підвищений рівень тривожності, нейротизм, схильність до ригідності, занижену самооцінку, знижені показники задоволеності працею і якістю життя. У їх професійній діяльності стресові ситуації можуть створюватися циклічністю освітніх подій, необхідністю швидко та виважено приймати рішення, неузгодженістю між індивідуальними особливостями, ритмом і характером педагогічної діяльності, високим рівнем конфліктності у стосунках.

Метою даного навчального посібника є систематизація інформації щодо сучасних методів діагностики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та обґрунтування основних напрямів профілактики та корекції цих негативних явищ, які повинні забезпечувати ефективність освітнього процесу та якісну підготовку майбутніх робітничих кадрів в умовах реформування галузі.

Завдання навчального посібника передбачають:

– визначення основних ознак та методів діагностики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;

– розуміння необхідності профілактичних заходів з метою недопущення проявів професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;

– формування комплексного розуміння проблеми корекції професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на сучасному етапі;

– розвиток умінь щодо діагностики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;

– систематизація знань щодо напрямів діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з метою профілактики їх професійного та емоційного вигорання.

Практична значущість даного видання полягає в тому, що опрацювання матеріалу навчального посібника дозволить педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О більш чітко усвідомити основні напрями подолання професійного та емоційного вигорання на сучасному етапі, включаючи їх діагностику, профілактику та попередження.

Навчальний посібник «Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти» входить до структури комплексного методичного забезпечення вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання в освітньому середовищі» за варіативною складовою навчального модулю 2 «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності» на курсах підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти.

РОЗДІЛ 1. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.1. Поняття та ознаки

Емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб [2].

Автором терміну «емоційне вигорання» є американський психолог Герберт Фрейденбергер (1926-1991) (рис. 1.1). Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи у безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Створив перелік фаз емоційного вигорання.

Рис. 1.1. Автор терміну «емоційне вигорання» Герберт Фрейденбергер

В даний час існує декілька *моделей емоційного вигорання*, що описують даний феномен (рис. 1.2) [5].

Рис. 1.2. Моделі емоційного вигорання

Відповідно до *однофакторної моделі емоційного вигорання* (Пайнс, Аронсон), емоційне вигоряння – це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, яке викликане тривалим перебуванням в ситуаціях з великим емоційно перевантаженням. Виснаження є головною причиною (фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком. Відповідно до цієї моделі ризик емоційного вигорання загрожує не тільки представникам соціальних професій.

Згідно *двофакторної моделі емоційного вигорання* (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма), синдром емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у зміні відносин або до інших, або до себе. Він отримав назву «інсталяційного».

У *трьохфакторній моделі емоційного вигорання* (К. Маслач і С. Джексон) синдром психічного вигоряння є тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова емоційного вигоряння та проявляється у зниженому емоційному фоні,

байдужості або емоційному перенасиченні. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічність установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів тощо. Третя складова емоційного вигорання – редукція особистісних досягнень – може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізмі по відношенню до службових досягнень і можливостей або зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

У *чотирьхфакторній моделі емоційного вигоряння* (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб) один з його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукування персональних досягнень) поділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою, та деперсоналізація, пов’язана з людьми.

Всесвітня організація охорони здоров’я виділяє три основні *симптоми емоційного вигорання*:

- почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги);
- інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов’язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності);
- зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов’язками, внаслідок цього з’являються сумніви у власних здібностях і компетентності) [6].

Виділяють декілька груп *симптомів емоційного вигорання* (рис. 1.3) [7].

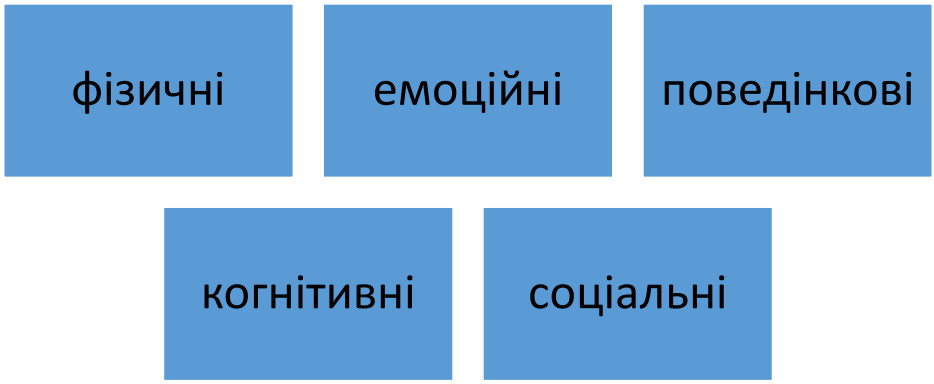


Рис. 1.3. Симптоми емоційного вигорання

Фізичні симптомів емоційного вигорання пов’язані зі станом здоров'я педагогічного працівника (рис. 1.4).

Рис. 1.4. Фізичні симптоми емоційного вигорання

До *емоційні симптомів емоційного вигорання* належать ті, що пов’язані з емоціями, почуттями та психічними станами педагогічного працівника (рис. 1.5).

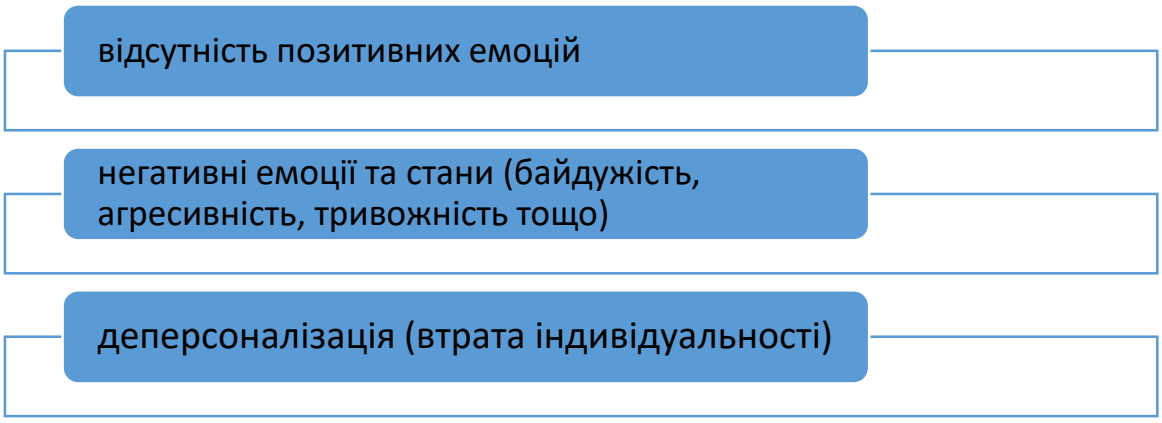


Рис. 1.5. Емоційні симптоми емоційного вигорання

Поведінкові симптоми емоційного вигорання педагогічного працівника проявляються насамперед у його поведінці під час освітнього процесу (рис. 1.6).

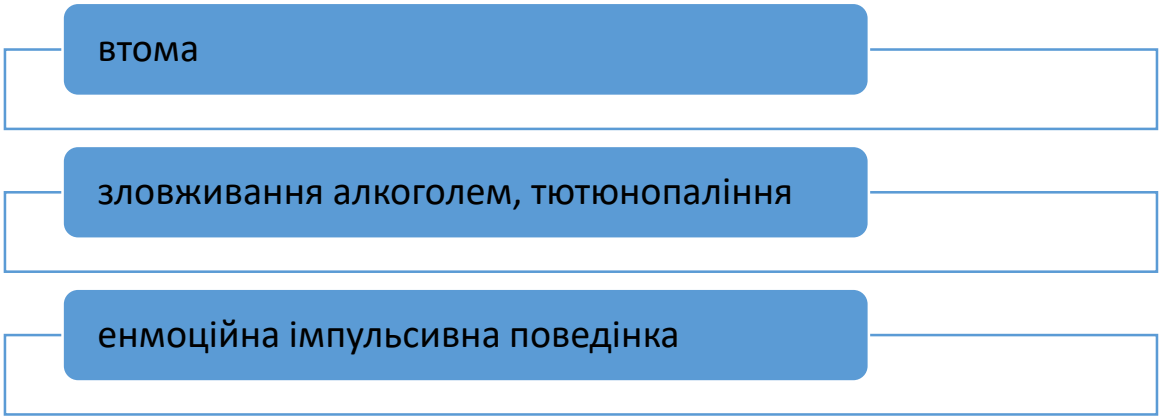


Рис. 1.6. Поведінкові симптоми емоційного вигорання

Когнітивні симптоми емоційного вигорання педагогічних працівників прявляються на рівні мислення, сприяття тта усвідомлення власної професійної діяльності (рис. 1.7).

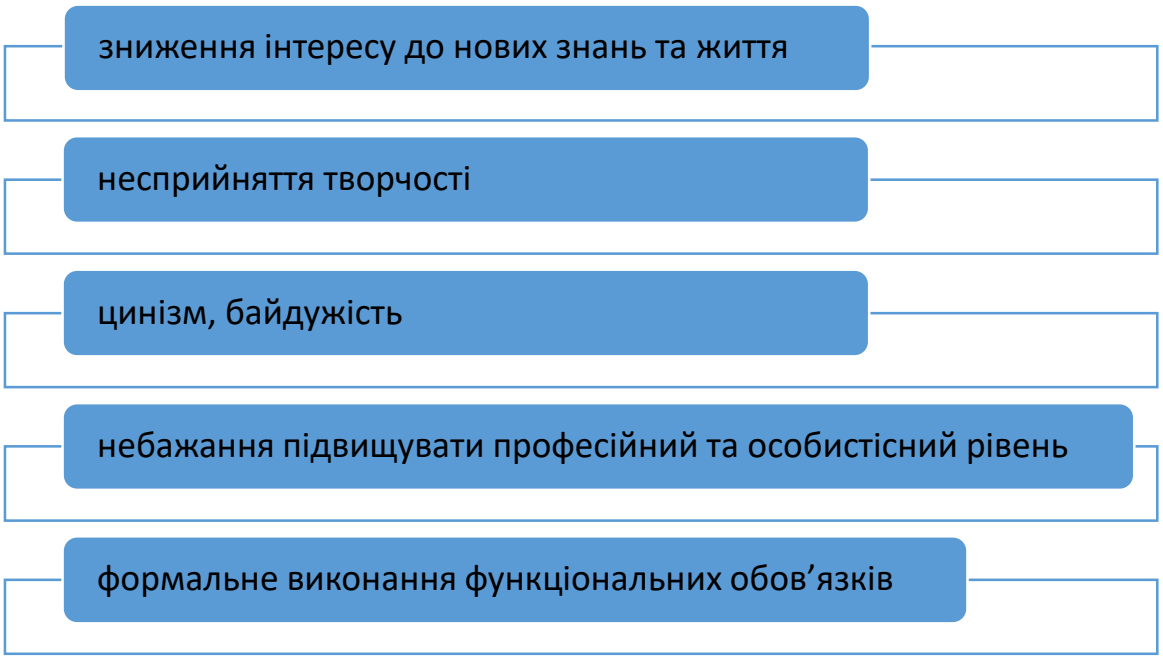


Рис. 1.7. Когнітивні симптоми емоційного вигорання

До *соціальних симптомів емоційного вигорання* належать такі, що проявляються у спілкуванні з іншими людьми: колегами, здобувачаапи освіти, їх батьками, адміністрацією (рис. 1.8).

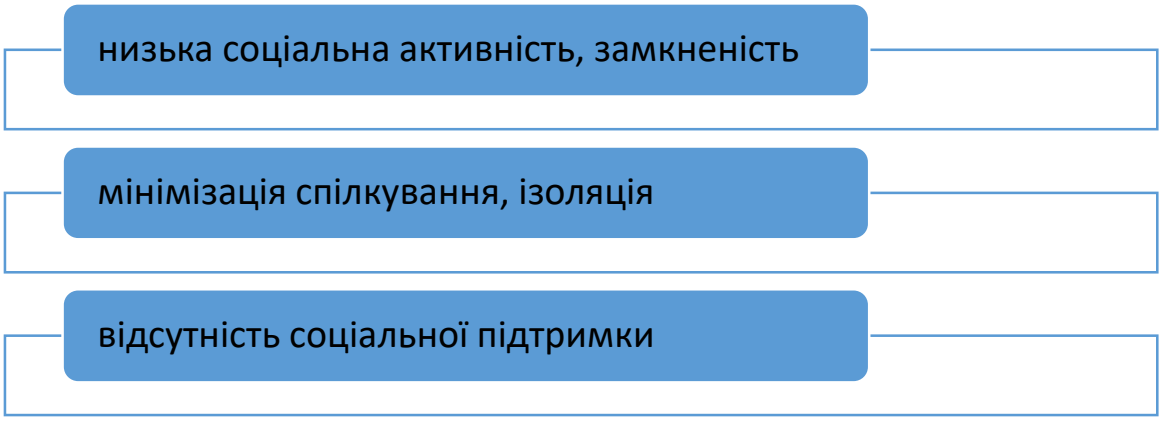


Рис. 1.8. Соціальні симптоми емоційного вигорання

Загальні симптоми емоційного вигорання легко розпізнати. Людина відчуває «дефіцит відпочинку» через обмеження лише професійними контактами, відсутність часу на власні захоплення. Згодом це перетікає в тривалий стрес, пов'язаний із виконанням професійних обов'язків. Спочатку в людини зникає інтерес до роботи, з'являється втома, брак ідей. Потім

настає відчуття тривоги, занепокоєння, безвиході у вирішенні проблем. Врешті-решт з'являється байдужість до роботи, апатія, відчуття знесилення, небажання працювати, дратівливість, гнів, вороже ставлення до роботи, негативізм. Людина починає сприймати свою роботу такою, що постійно ускладнюється та стає менш результативною.

Серйозними проявами емоційного вигорання є поведінкові зміни і ригідність – неготовність людини діяти не за планом, боязнь непередбачених обставин. Якщо людина зазвичай балакуча і нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Або навпаки, людина, яка, зазвичай, була тихою і стриманою, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду з будь-ким. Ригідна людина – заручник стереотипів, ідей, не вироблених самостійно, а взятих із різних джерел. Вони конкретні, педантичні, їх дратує невизначеність і недбалість. Жертва емоційного вигорання може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагогічний працівник буде закритим для змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, які є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Емоційне вигорання легко сплутати з депресією, адже людина в обох станах однаково пасивна і позбавлена сил. Емоційне вигорання та депресія дійсно дуже схожі, тому їх часто розглядають як пов'язані проблеми. Але різниця є. Вигорання може бути наслідком хронічного стресу, однак воно відрізняється від звичайної стресової реакції. Вигорілі люди почуваються виснаженими, у них суттєво знижена мотивація, а звичного відпочинку не вистачає, аби відновитися. Часто люди, котрі переживають вигорання, не бачать позитивних змін щодо робочих обставин. Інколи з'являється відчуття, ніби обов'язки переслідують весь час.

Вигорання – це не різкий, а поступовий процес, тому воно менш помітне. Стрес часто характеризується надмірною діяльністю або змінами, емоційною залученістю, надмірною активністю або терміновістю, втратою енергії, може призводити до тривожних розладів, завдає основної шкоди фізичному здоров'ю. Натомість вигорання більше вказує на пасивність, емоції можуть дещо притуплятися або звужується здатність їхнього сприйняття, знижується

мотивація або прагнення, котрі стосуються роботи, що може призводити до відчуття відірваності від інших, нездатності брати участь у житті педагогічного колективу, первинно шкодить емоційному здоров'ю.

Деякі симптоми вигорання також виникають і при депресії, наприклад, виснаження, пригніченість і знижена продуктивність. Через те, що ознаки емоційного вигорання і депресії можуть бути схожими, важливо не займатися самодіагностикою та самолікуванням, а звернутися до фахівців-психотерапевтів, оскільки лікування при депресії буде відрізнятися від втручань при вигоранні, а невідповідні поради близьких чи віднайдені рекомендації можуть лише погіршити самопочуття. Наприклад, при депресії людина може піти у відпустку, але симптоми депресії не зникнуть, як при вигоранні; або педагогічний працівник може змінити сферу діяльності чи зайнятися іншими обов'язками, але цього буде недостатньо, щоб впоратися з депресією, як із вигоранням.

Таким чином, емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб. В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання: однофакторна, двофакторна, трьохфакторна, та чотирьохфакторна. Виділяють наступні групи симптомів емоційного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, когнітивні та соціальні.

1.2. Динаміка

Існує декілька теорій, які виділяють *стадії емоційного вигорання* [8].

Дж. Грінберг виділив п'ять етапів наростання психічної напруги, пов'язаної з професійною діяльністю, і позначив їх як стадії емоційного вигорання (рис. 1.9).

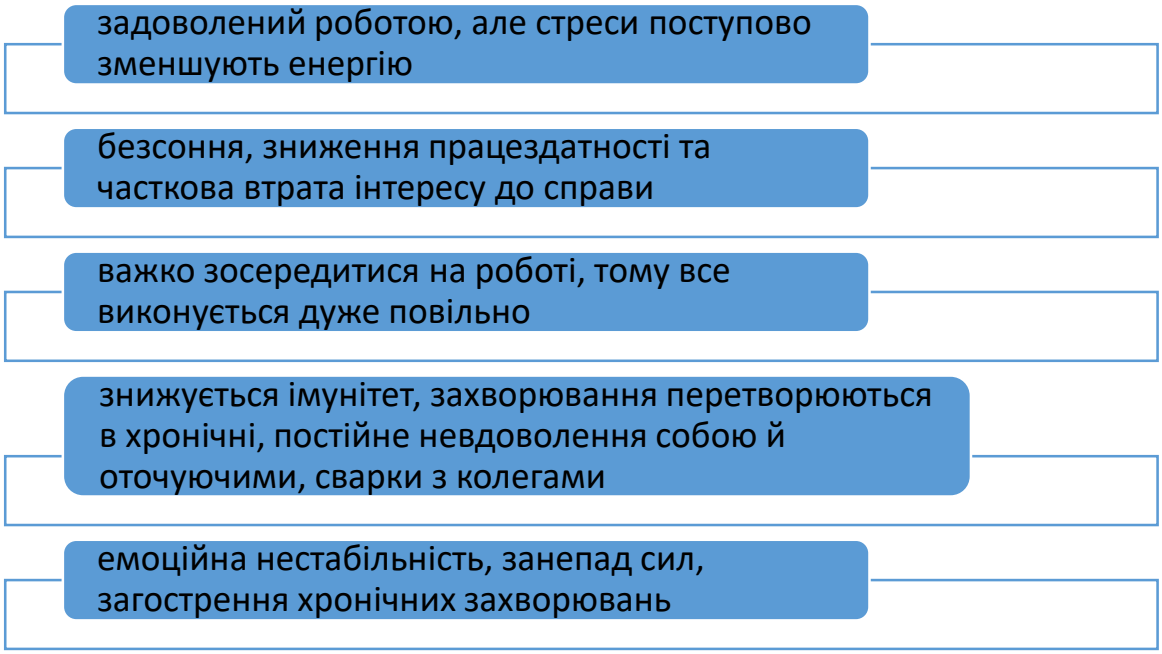


Рис. 1.9. Стадії емоційного вигорання за Дж. Грінбергом

Динамічна модель Б. Перлмана і Е. Хартмана представляє чотири стадії емоційного вигорання, від напруження, пов'язаного із додатковими зусиллями з адаптації до професійних вимог, до поступового накопичення стресів, які приводять до хронічного стресу. Будучи негативним наслідком психологічного стресу, вигорання проявляється як фізичне, емоційне виснаження, як переживання суб'єктивного неблагополуччя – певного фізичного і психологічного дискомфорту (рис. 1.10).

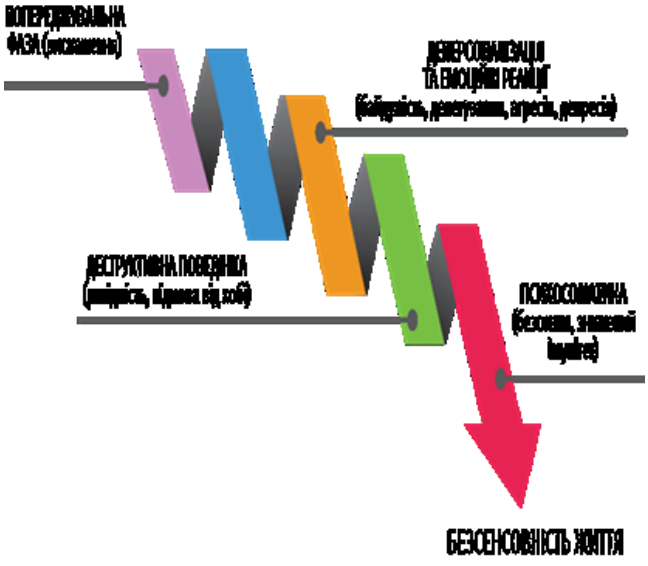


Рис. 1.10. Стадії емоційного вигорання за Б. Перлманом та Е. Хартманом

Відповідно до *моделі М. Буріша* розвиток синдрому емоційного вигорання проходить ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи (рис. 1.11).

Рис 1.11. Стадії емоційного вигорання М. Буріша

В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні стадії емоційного вигорання: напруження, резистенція та виснаження.

На стадії «Напруженняа» відбувається адаптація до професійних вимог, коли педагогічні працівники отримують певну зону відповідальності, але його навичок недостатньо. На цій стадії в них може коливатися самооцінка – від варіанту «я нічого не вмію» до «я все можу». Можуть з’явитися відчуття загнаності в клітку, тривожність, апатія або легка депресія.

На стадії «Резистенція» педагогічний працівник відчуває сильний стрес. Це ситуації, які він не може конструктивно подолати. Тоді з’являються неадекватне реагування на певні події в житті (наприклад, безпричинна агресивність), емоційно-моральна дезорієнтація, знехтування професійними

обов’язками. Часто знижується рівень емоцій, тобто педагогічний працівник перестає застосовувати емпатію. Через обмеження своїх емоцій може виникати прискіпливість до деталей. Творчість – це завжди емоції, і вони зазвичай позитивні. А якщо людина забороняє собі емоції, то забороняє і творчість. Доцільною є допомога кваліфікованого психолога.

На третій заключній стадії «Виснаження» до ознак додаються психофізіологічні реакції. Педагогічний працівник починає часто хворіти. Хвороба є причиною, яка дозволяє не йти на роботу. Коли людина не дозволяє собі паузи, це робить за неї організм. Він виснажується і стає чуттєвим до вірусів та бактерій. Відбувається ще більша емоційна відстороненість від інших людей. На цій стадії або треба йти у відпустку, або змінювати роботу. Доцільною є допомога кваліфікованого психотерапевта.

Дослідження свідчать, що найбільш високі показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем від 10 до 15 років [1,2,4,5,8-12,14]. Вважається, що це пов'язано із кризою середнього віку. Саме в цьому віці людина вперше озирається назад, замислюється над тим, чого досягла, оцінює свої професійні досягнення. Якщо їй здається, що вона не досягла певних успіхів (велика зарплата, статус, посада), свідомо чи ні, людина починає відчувати емоційний дискомфорт, психічну напругу, незадоволення працею, перевтому.

У педагогічних працівників зі стажем до 5 років причиною емоційного вигорання вважають невідповідність очікувань та реальної дійсності. У педагогічних працівників зі стажем роботи понад 20 років вигорання пов'язують з віковими особливостями. Адже саме на цьому віковому етапі перед ним постає питання: «А навіщо я працюю?» Якщо він вдало його розв'яже, то у віці 50 – 55 років переживає нове піднесення творчих сил.

Найстійкішою до синдрому емоційного вигорання виявилася група педагогічних працівників зі стажем 15 – 20 років. Свої діти дорослішають, і з'являється можливість більше уваги та часу приділяти саме особистому та

професійному життю, що сприяє оновленню переживань, появи відчуття повноти життя.

Таким чином, існує декілька теорій, які виділяють стадії емоційного вигорання: початкову, середню та стадію виснаження. Найбільші показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем 10–15 років, найбільш стійкі – зі стажем 15–20 років.

1.3. Причини

Діяльність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О відноситься до видів професійної діяльності, характерною особливістю якої є емоційна напруга. Стресові ситуації, які є невід'ємною частиною професійного досвіду педагогів, створюють умови діяльності, пов'язаної із загрозою для їхнього психічного здоров'я.

Стресогенних факторів в діяльності педагогічного працівника може бути досить багато (рис. 1.12) [1].

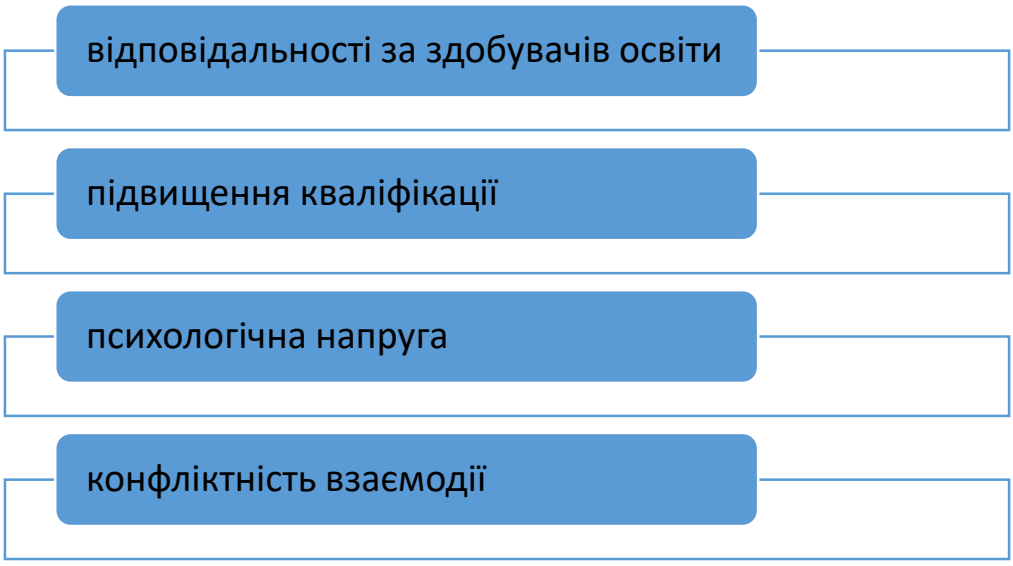


Рис. 1.12. Стресогенні фактори педагогічного працівника ЗП(ПТ)О

Перевантаження на роботі також має вплив на особисте життя педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, серед яких значна частка – жінки. Для них виховання власних дітей часом відходить на другий план, що спричиняє формування почуття провини, власної некомпетентності в питаннях виховання, апатії або, навпаки, роздратування і агресії, спрямованої на себе або на оточуючих.

Серед професійних стресорів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, відзначається обов'язковість роботи в суворо встановленому режимі дня, велика емоційна насиченість актів взаємодії. У педагогічних працівників ЗП(ПТ)О стресогенність взаємодії обумовлена тим, що спілкування триває годинами, повторюється протягом багатьох років, а реципієнтами виступають здобувачі освіти та їх батьки, які можуть бути негативно налаштовані до педагогів.

Причини емоційного вигорання педагогічних працівників можна поділити на дві групи: зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні) [4].

До *зовнішніх (соціальних, об’єктивних) причин емоційного вигорання* відносяться:

- соціальна та економічна нестабільність,
- криза правових, духовних та моральних норм,
- низька соціально-правова захищеність особистості у суспільстві,
- воєнний стан,
- недостатня матеріально-технічна забезпеченість.

Внутрішні (психологічні, суб’єктивні) причини емоційного вигорання пов’язані насамперед з індивідуально- та соціально-психологічними особливостями педагогічних працівників:

- негативне сприйняття професійної діяльності,
- нерозвиненість критичного, аналітичного та креативного мислення, мови,
- негативні емоції, почуття та психічні стани,
- негативні риси характеру та темпераменту,

- відсутність розвинених педагогічних, комунікативних та організаторських здібностей,
- негативний або незначний професійний досвід,
- нерозвинена професійна спрямованість.

Соціальні психологи М. Лейтер та Х. Маслач, які активно досліджували феномен емоційного вигорання з кінця 70-х років XX століття, запропонували підхід, що ґрунтується на взаємодії особистісних та ситуативних чинників та полягає в тому, що емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Чим вища невідповідність, тим більша можливість виникнення емоційного вигорання. Автори даного підходу виокремлюють певні *сфери невідповідності між особистістю та професією* (рис. 1.13) [10].

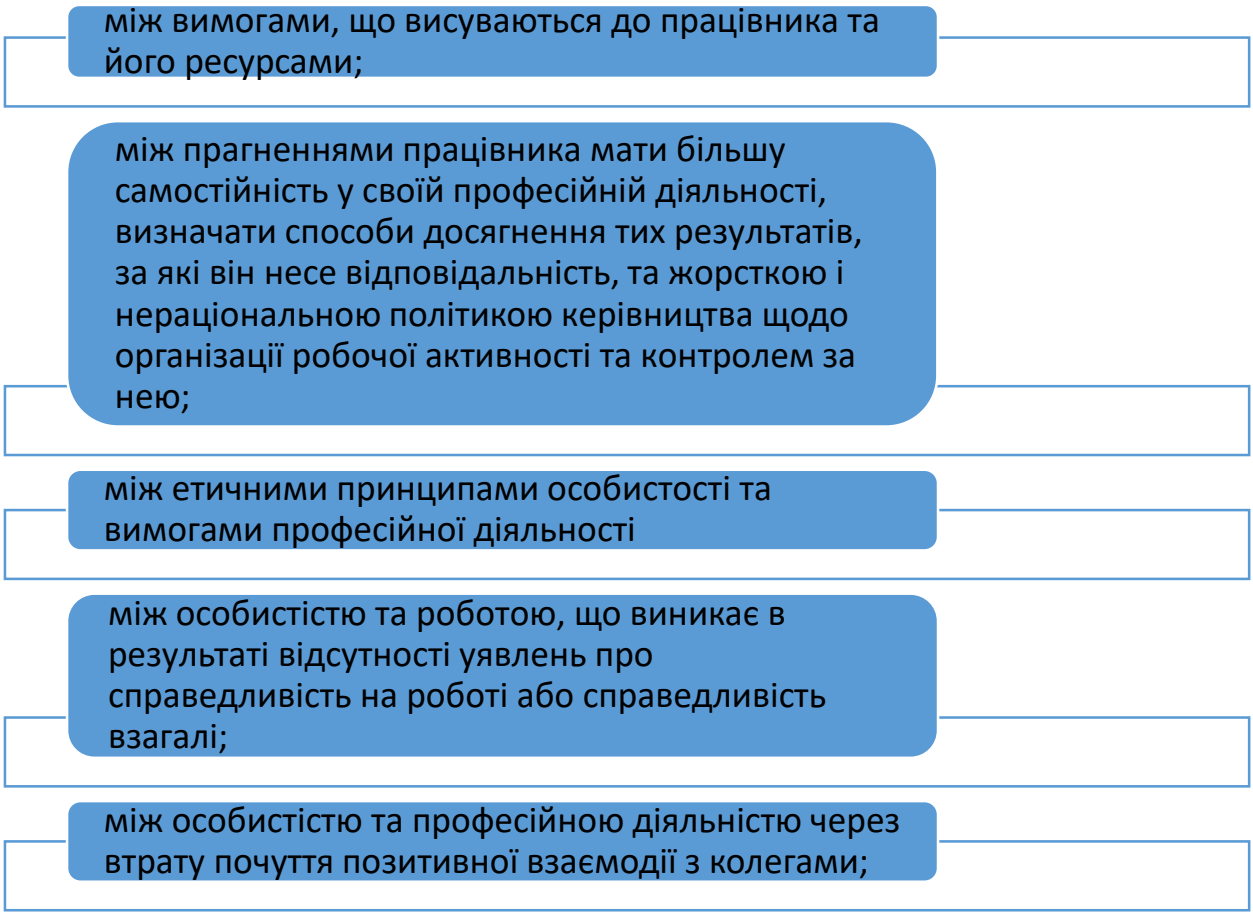


Рис. 1.13. Сфери невідповідності між особистістю та професією, які є причинами емоційного вигорання

Таким чином, основною причиною емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є наявність професійного стресу. Причини їх емоційного вигорання можна поділити на: зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні), або на: особистісні, рольові та організаційні, а також певні невідповідності між педагогічною діяльністю та особистістю педагогічного працівника.

1.4. Методи діагностики

Одним із завдань психолога ЗП(ПТ)О є діагностика негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, у тому числі емоційного вигорання педагогічних працівників.

Діагностика емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у вчасному виявленні у них симптомів цього негативного явища. Для цього застосовуються численні методи психодіагностики (рис. 1.14) [13].

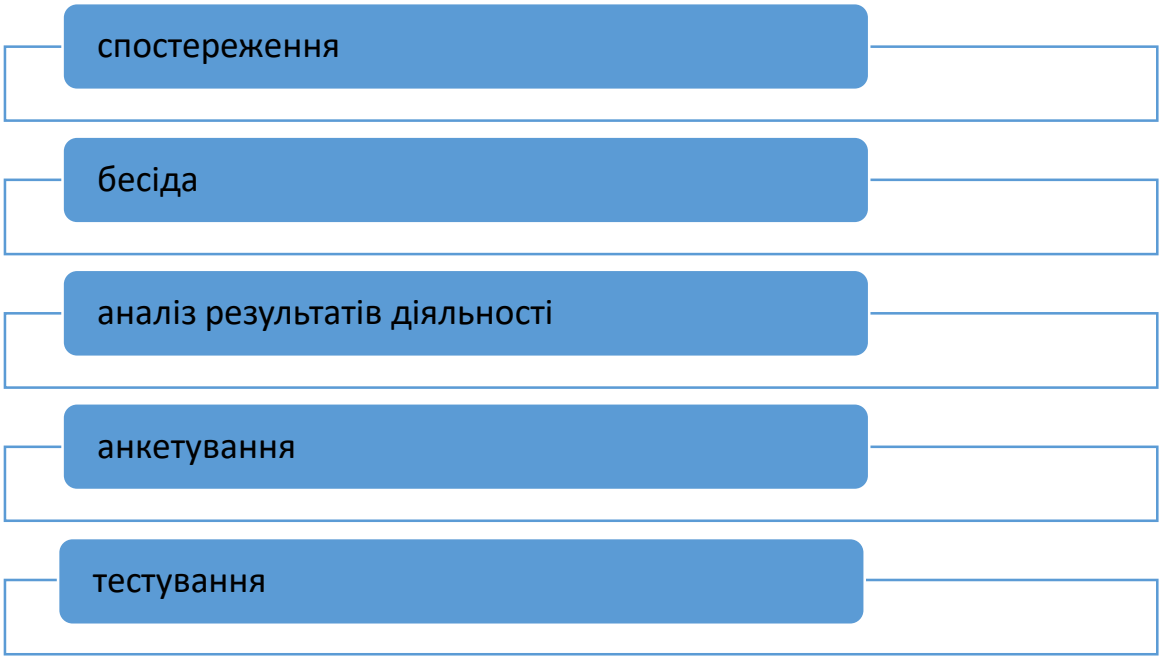


Рис. 1.14. Методи психологічної діагностики емоційного вигорання

Спостереження (особливо включене безпосереднє), яке може проводити психолог ЗП(ПТ)О у педагогічному колективі, дозволяє визначити осіб з

високим рівнем емоційного вигорання за певними поведінковими ознаками (рис. 1.15). Ці ознаки можна виявити і під час бесіди з педагогічним працівником, якщо психологу вдасться встановити з ним психологічний контакт.

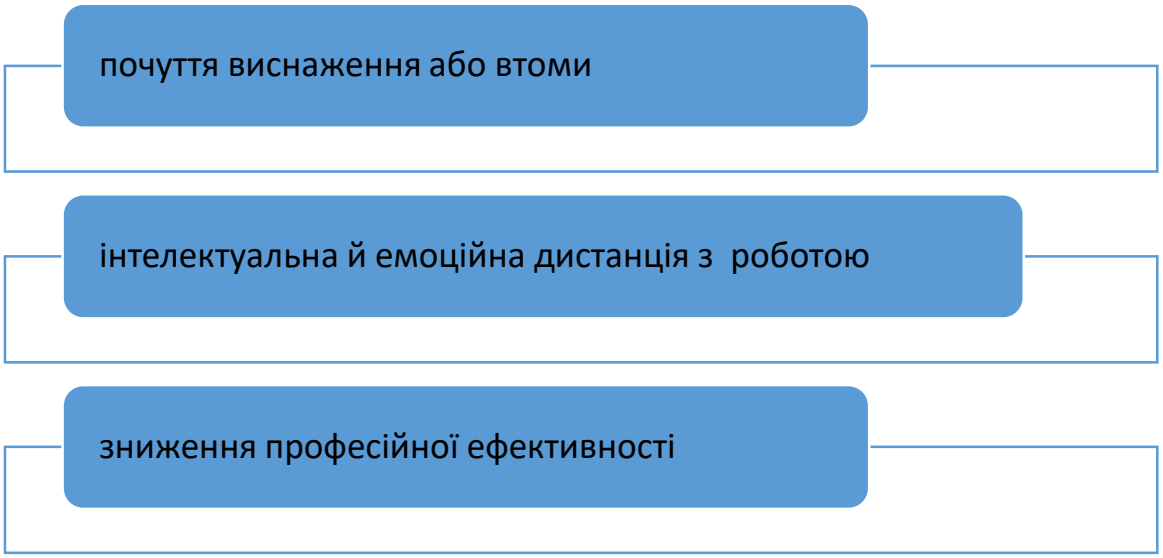


Рис. 1.15. Поведінкові ознаки емоційного вигорання

Ефективним методом виявлення ознак емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є *аналіз результатів їх діяльності*: як аудиторної, так і позааудиторної. Тривожними симптомами є зниження професійної активності та результативності педагогічного працівника, яке може проявлятися у формальному та недбалому ставленні до власних професійних обов'язків, дистанціюванні від колег та здобувачів освіти, черствість та цинізм по відношенню до них, небажання підвищувати власний рівень педагогічної майстерності, проявляти ініціативу та активність.

З метою виявлення проблем у педагогічному колективі, які можуть провокувати емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, доцільно регулярно (кілька разів на рік) проводити їх *анкетування*. В анкеті доцільно ставити питання щодо задоволеності працівників роботою, колективом та адміністрацією, наявності проблем, які негативно впливають на їх особистість та виконання ними професійних обов'язків. Анкетування доцільно проводити анонімно, щоб збільшити достовірність відповідей.

З метою визначення рівня емоційного вигорання кожного педагогічного працівника ЗП(ПТ)О доцільно застосовувати *психологічні тести*, насамперед опитувальник «Емоційне вигорання» В. В. Бойко. Опитувальник складається з 84 питань, об'єднаних у 12 шкал (рис. 1.16).

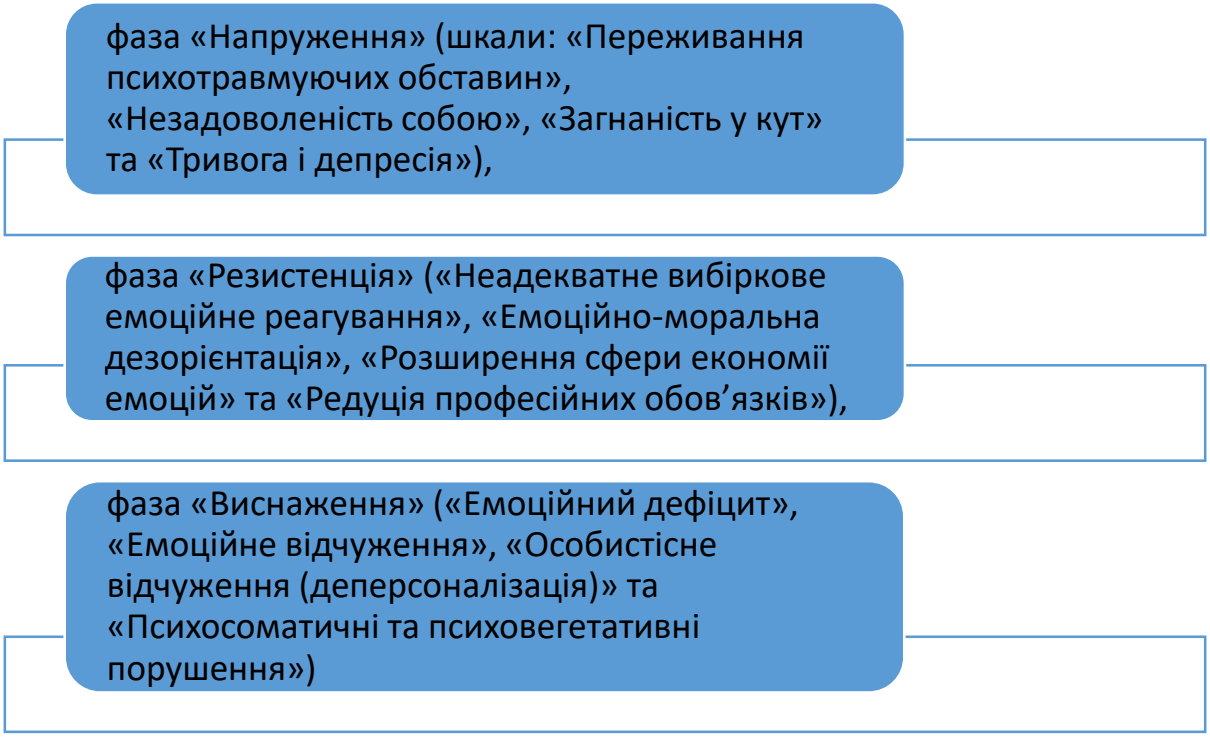


Рис. 1.16. Шкали тесту «Емоційне вигорання» В. В. Бойко.

Показник сформованості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів: 0-9 балів - симптом не сформований; 10-15 балів - симптом на стадії формування; 16 і більше балів - симптом сформований.

Показник виразності кожної фази знаходиться в межах від 0 до 120 балів: 0-36 балів - фаза не виражена; 37-60 балів - фаза на стадії формування; 61 і більше балів – фаза виражена (додаток А).

Таким чином, діагностика емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О здійснюється за допомогою численних методів: спостереження, бесіда, аналіз результатів діяльності, анкетування та тестування (опитувальник «Емоційне вигорання» В. В. Бойко).

1.5. Шляхи профілактики та корекції

Одними із завдань психолога ЗП(ПТ)О є профілактика та корекція негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, у тому числі емоційного вигорання педагогічних працівників.

Профілактика емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у створенні у педагогічному колективі умов, які протидіють можливій появі його симптомів. До таких заходів варто віднести насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату у педагогічному колективі. Ефективним її методом є соціально-психологічний тренінг [11].

Корекція емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проводиться з особами, які мають її виражені симптоми. Корекція може бути індивідуальною чи груповою. Психолог визначає причини емоційного вигорання педагогічних працівників та розробляє для них індивідуальну корекційну програму. Якщо таких осіб у ЗП(ПТ)О декілька, можлива групова корекція у формі соціально-психологічного тренінгу [12].

Для соціально-психологічного тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О можна адаптувати техніки та методи, що використовуються в різних психологічних школах. Завдання тренінгу можуть бути різними (рис. 1.17) [16].

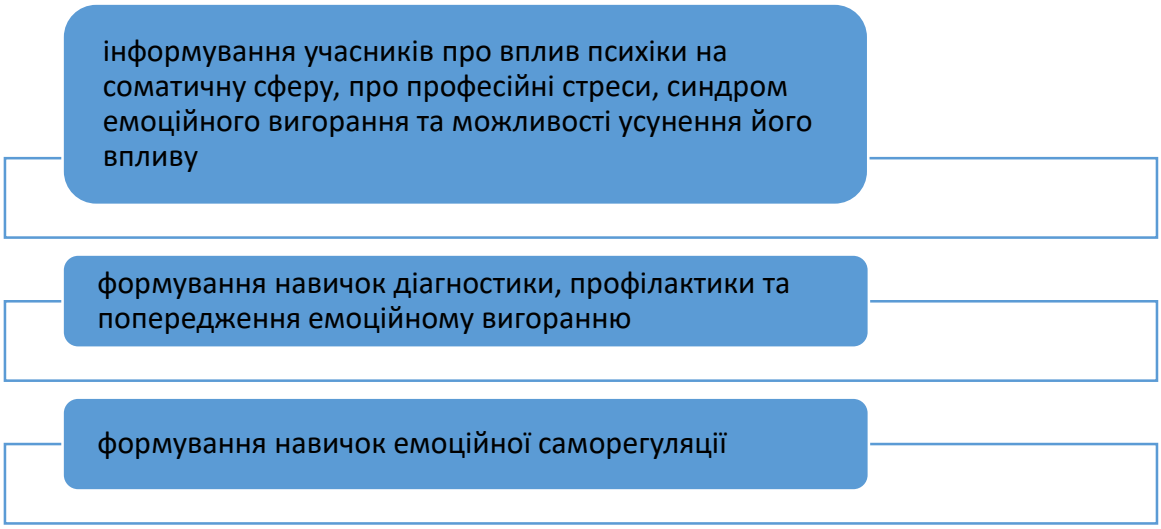


Рис. 1.17. Завдання тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання педагогічних працівників

В процесі проведення з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання застосовуються різні методи (рис. 1.18). Педагогам може бути наданий список літератури по цій тематиці, рекомендації по профілактиці і корекції емоційного вигорання, комплекс релаксаційних вправ, способи й прийоми саморегуляції емоційного стану, вправи психофізичного тренування [16].

Рис. 1.18. Методи тренінгу профілактики та корекції емоційного вигорання педагогічних працівників

Для профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О доцільно слідувати певним порадам [3,7,10] (додаток Г), також доцільно проводити у закладах спеціальні профілактичні тренінгові програми [15,16]. Психологам цих закладів доцільно проводити з педагогічними працівниками різні заходи (рис. 1.19).

Рис. 1.19. Заходи профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників

Емоційне вигорання настає на тлі фізичного і психічного виснаження людини. Тому запобігти йому можуть профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я. Фізична профілактика емоційного вигорання полягає в дієтичному харчуванні з мінімальною кількістю жирів, яке включає вітаміни, рослинну клітковину і мінерали. Корисними будуть фізичні вправи та прогулянки на свіжому повітрі. Варто дотримуватися режиму дня та приділяти достатньо часу повноцінному сну.

З метою профілактики емоційного вигорання варто організувати обов'язковий вихідний раз на тиждень, упродовж якого слід робити тільки те, що хочеться. Слід навчитися позбавлятися від тривожних думок або проблем шляхом аналізу (на папері або в бесіді з уважним слухачем) та розставляти пріоритети: в першу чергу виконувати дійсно важливі справи, а потім переходити до інших.

Щоб не допустити появи або посилення вже існуючого емоційного вигорання, психологи рекомендують навчитися миритися з втратами. Почати боротьбу з синдромом легше, коли дивишся своїм страхам «в очі». Наприклад, коли втрачений сенс життя або життєва енергія, потрібно визнати це і почати все спочатку, знати новий стимул, нові джерела і сили.

Ще одне важливе вміння – здатність відмовлятися від непотрібних речей, гонитва за якими і призводить до синдрому емоційного вигорання. Коли людина знає, чого вона хоче особисто, а не дотримується загальноприйнятої думки, вона стає невразливою для емоційного вигорання.

Навіть якщо зовнішні обставини й умови, на які майже неможливо вплинути, сприяють стресу та виникненню емоційного вигорання, позитивного ефекту можна досягти, якщо проводити роботу з власними індивідуально-психологічними можливостями, розвивати необхідні якості та вміння, а також дотримуватися правил психологічної безпеки з метою формування особистісного ресурсу.

Достатньо пройтися пішки після роботи, щоб перемкнутися на іншу сферу життя. Не потрібно планувати занадто багато завдань на один день, варто навчитися розподіляти свій час (тімбілдінг). Не слід забувати про перерви між діями, адже як тілу, так і розуму потрібний відпочинок. Варто проводити менше часу в соціальних мережах. Іноді близькі люди можуть стати розвантаженням після важкого робочого дня. Теплі обійми або звичайна розмова можуть позбавити від негативних емоцій. Варто частіше займатися улюбленою справою.

Одним із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання вважають *саморегуляцію*, адже без активного і свідомого включення самої особистості неможливо успішно подолати цю проблему. Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням. Прийоми саморегуляції можна застосовувати в будь-яких ситуаціях.

Тривалі нервові навантаження здатні зруйнувати найміцніший організм, тому кожному педагогічному працівникові вкрай важливо вміти вчасно помітити вплив стресогенних факторів, швидко й ефективно «розрядити» психічну напругу, зняти негативний емоційний стан. Не менш важливою є здатність миттєво здійснювати вольову мобілізацію. Досягти цього можна за допомогою методів психічної саморегуляції.

У результаті саморегуляції можуть виникати три основні *ефекти* (рис. 1.20) [9].

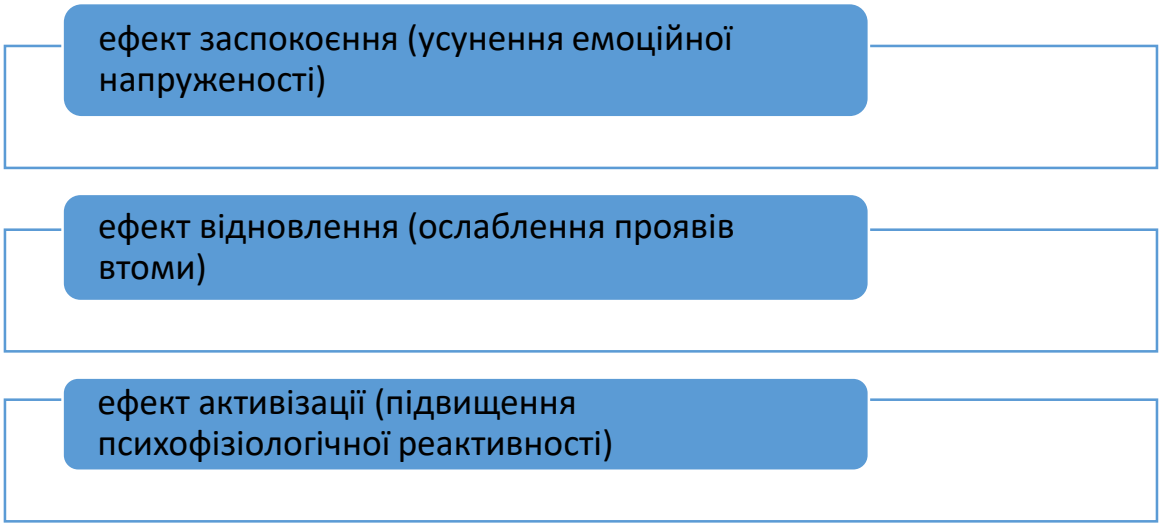


Рис. 1.20. Ефекти психологічної саморегуляції

Емоційно-вольова стійкість теж вважається одним із найважливіших показників психологічної підготовленості до професійної діяльності. Під нею розуміється здатність зберігати у будь-яких складних умовах сприятливий для успішної роботи психічний стан.

За такими рисами, як нерозсудливість, безтурботність, необачність, розпещеність, метушливість, недбалість тощо, неважко помітити дефіцит у розвитку даної сфери. Навпаки, якщо педагогічного працівника характеризують як акуратну, витриману, відповідальну, організовану, сумлінну у виконанні своїх обов'язків людину, то за кожною з перелічених рис добре проглядається вміння контролювати свої думки і почуття, дії та вчинки. Ознаками розвинутої сфери саморегуляції є також вміння педагогічного працівника вчасно «скидати» напругу, знімати внутрішні «затиски»,

розслаблятися, здатність знімати втому і знаходити стан внутрішньої стабільності, свободи, впевненості у собі. Це сприяє нейтралізації та придушенню негативних емоцій.

Менша ймовірність виникнення емоційного вигоряння, якщо є психологічна підтримка, можливість чи перспектива професійного зростання. Загальні для всіх рекомендації – це регулярні фізичні вправи, достатній сон, хороше харчування. Елементарні умови психологічної підтримки можуть бути безпосередньо на робочому місці: наприклад, колега, з яким завжди можна обговорити свої переживання.

Корисним може бути також звернення до професійного психолога, з яким можна не тільки обговорити свій стан, свої переживання, проблеми, знайти якийсь прийнятний вихід, а й вивчити методи саморегуляції та самодопомоги, які можна буде потім використовувати самостійно. Крім того, педагогічні працівники, які потребують допомоги, у зв'язку з тим, що переживають кризу, можуть отримати допомогу, відчути турботу про себе

Існує низка психологічних прийомів емоційно-вольової саморегуляції (рис. 1.21) [14].

Рис. 1.21. Психологічні прийоми емоційно-вольової саморегуляції

Також ефективним прийомом емоційно-вольової саморегуляції є застосування позитивних афірмацій (формул для самозаспокоєння) (рис. 1.22).

Рис. 1.22. Формули для самозаспокоєння

Своєчасна *профілактика емоційного вигорання* включає в себе три напрямки роботи (рис. 1.23) [15].

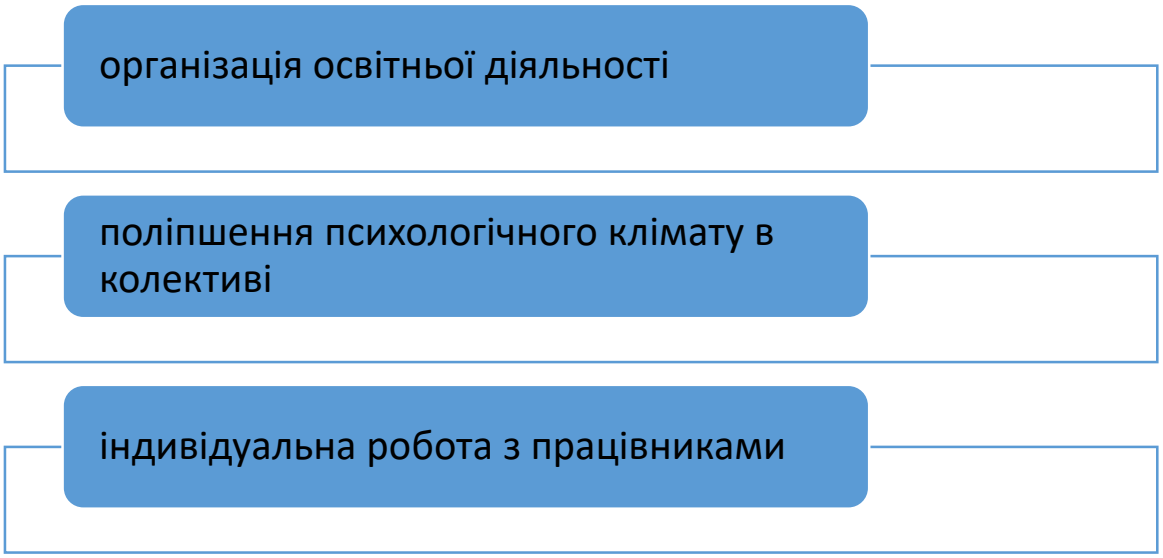


Рис. 1.23. Напрями профілактики емоційного вигорання

Організаційний напрям профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників передбачає можливість їх професійного росту, підтримку з боку адміністрації закладу, що підвищує мотивацію. Адміністрація також може чітко розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції.

Слід приділити увагу організації робочого місця і часу: забезпеченість інформаційними матеріалами, технічна оснащеність, навчальні приміщення

повинні відповідати санітарно-гігієнічним вимогам (освітленість, температура, зручні меблі). Крім того, важливою є можливість технічної перерви для прийняття їжі, відпочинку (відновлення сил).

Наступний напрямок профілактики синдрому емоційного вигорання – це створення *позитивного психологічного клімату у педагогічному колективі*.

Індивідуальна робота з педагогічними працівниками повинна включати три основних напрями, які відповідають виявленим аспектам емоційного вигорання.

Перший напрям роботи має на меті розвиток креативності у педагогічних працівників, так як однією з ознак емоційного вигорання є ригідність мислення, опір змінам. Креативність – це швидкість, гнучкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, почуття гумору. Креативність є потужним фактором розвитку особистості, визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипів.

Другий напрям роботи з педагогічними працівниками має нівелювати вплив негативних професійних і особистісних факторів, що сприяють емоційному вигоранню. Тут необхідна робота з розвитку у них вміння вирішувати конфліктні ситуації, знаходити конструктивні рішення, здатності досягати поставлених цілей і переглядати систему цінностей і мотивів, що перешкоджають професійному та особистому вдосконаленню. Для цього можуть бути використані різного роду тренінги, наприклад, тренінги впевненості в собі, саморозкриття, особистісного росту, прийняття рішень.

Третій напрям має на меті зняття у педагогічних працівників стресових станів, що виникають у зв'язку з напруженою діяльністю (рис. 1.24).

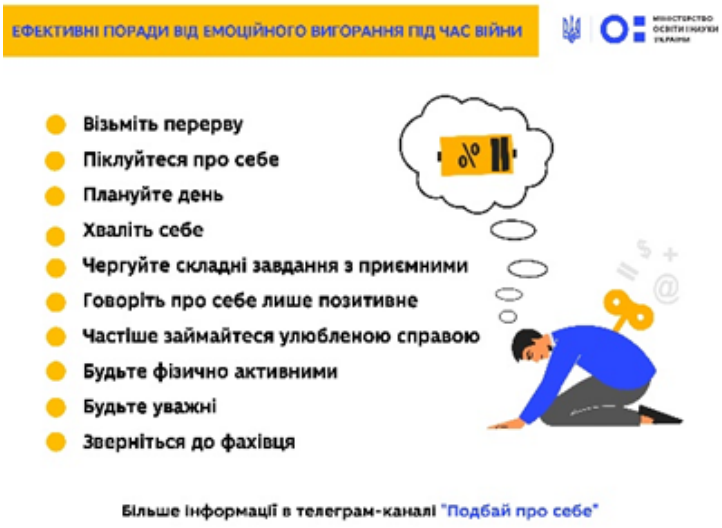


Рис. 1.24. Поради щодо профілактики емоційного вигорання

Ефективними є поради, пов’язані з правилами спілкування з іншими людьми (рис. 1.25).

Рис. 1.25. Поради щодо профілактики емоційного вигорання

Важливими засобами протидії емоційному вигоранню є дотримання режиму дня та позитивне мислення (рис. 1.26).

Рис. 1.26. Засоби протидії емоційному вигоранню

В ситуації стресу важливо швидко та ефективно відновити власні психологічні ресурси (рис. 1.27).

Рис. 1.27. Засоби відновлення психологічних ресурсів

Таким чином, профілактика емоційного вигорання – це створення умов, які не сприяють цьому негативному явищу, тоді як попередження – робота з конкретними проявами емоційного вигорання у педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. До заходів профілактики та корекції емоційного вигорання відносяться: нормалізація мікроклімату педагогічного колективу (у т. ч. тімбілдінг), надання психологічної допомоги педагогічним працівникам (особливо у період адаптації), формування у них навичок подолання стресу, заохочення їх ініціативи та активності, тренінги.

ВИСНОВКИ

1. Емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб. В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання: однофакторна, двофакторна, трьохфакторна, та чотирьохфакторна. Виділяють наступні групи симптомів емоційного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, когнітивні та соціальні.

2. Існує декілька теорій, які виділяють стадії емоційного вигорання: початкову, середню та стадію виснаження. Найбільші показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем 10–15 років, найбільш стійкі – зі стажем 15–20 років.

3. Основною причиною емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є наявність професійного стресу. Причини їх емоційного вигорання можна поділити на: зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні), або на: особистісні, рольові та організаційні, а також певні невідповідності між педагогічною діяльністю та особистістю педагогічного працівника.

4. Діагностика емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О здійснюється за допомогою численних методів: спостереження, бесіда, аналіз

результатів діяльності, анкетування та тестування (опитувальник «Емоційне вигорання» В. В. Бойко).

5. Профілактика емоційного вигорання – це створення умов, які не сприяють цьому негативному явищу, тоді як попередження – робота з конкретними проявами емоційного вигорання у педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. До заходів профілактики та попередження емоційного вигорання відносяться: нормалізація мікроклімату педагогічного колективу (у т. ч. тімбілдінг), надання психологічної допомоги педагогічним працівникам (особливо у період адаптації), формування у них навичок подолання стресу, заохочення їх ініціативи та активності, тренінги.

ПИТАННЯ ДО САМОПЕРЕВІРКИ:

1. Дайте визначення поняття «емоційне вигорання».
2. Хто є автором поняття «емоційне вигорання»?
3. В чому полягає сутність однофакторної моделі емоційного вигорання?
4. В чому полягає сутність двохфакторної моделі емоційного вигорання?
5. В чому полягає сутність трьохфакторної моделі емоційного вигорання?
6. В чому полягає сутність чотирьохфакторної моделі емоційного вигорання?
7. Які основні симптоми емоційного вигорання?
8. Чим емоційне вигорання відрізняється від стресу?
9. Чим емоційне вигорання відрізняється від депресії?
10. Назвіть стадії емоційного вигорання за Дж. Грінбергом.
11. Які стадії емоційного вигорання у моделі Б. Перлмана – Е. Хартмана?
12. Які стадії емоційного вигорання у моделі М. Буріша?
13. Назвіть стадії емоційного вигорання за В. Бойко?
14. У якої категорії педагогічних працівників спостерігаються найбільші показники емоційного вигорання?

15. Яка категорія педагогічних працівників найбільш стійка до емоційного вигорання?

16. Які основні стресогенні фактори педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

17. Які основні зовнішні (об’єктивні, соціальні) причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

18. Які основні внутрішні (суб’єктивні, психологічні) причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

19. Які основні особистісні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

20. Які основні рольові чинники емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

21. Які основні організаційні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

22. Які основні сфери невідповідності між особистістю та професією, які є причинами емоційного вигорання?

23. Які основні методи діагностики емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

24. Які зовнішні ознаки емоційного вигорання можна визначити методом спостереження за педагогічним працівником?

25. Які ознаки емоційного вигорання можна визначити методом бесіди з педагогічним працівником?

26. Які результати діяльності педагогічного працівника можуть свідчити про наявність у нього емоційного вигорання?

27. Які питання повинні бути у анкеті, яка має на меті діагностику емоційного вигорання педагогічних працівників?

28. Яка тестова методика дозволяє оцінити рівень емоційного вигорання педагогічного працівника?

29. Дайте визначення поняття «профілактика емоційного вигорання».

30. Які основні засоби профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

31. Дайте визначення поняття «попередження емоційного вигорання».

32. Які основні засоби попередження емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

33. З якими категоріями педагогічних працівників ЗП(ПТ)О варто проводити профілактику, а з якими – попередження емоційного вигорання?

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабкова О. О. Професійні фактори синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Science Review*. 7(7), Vol. 4, 2017. С.17-19.

2. Винник В. 100 порад : як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. Київ : Література ЛТД, 2010. 174 с.

3. Грейліх О.О. Особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія : зб. наук. праць*. Переяслав-Хмельницький, 2013. Вип. 28, Т. 2. С. 433-438.

4. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Харків, 2010. 23 с.

5. Грисенко Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2011. 20 с.

6. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / укладачі: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В. та інші. Суми : методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

7. Єгорова, Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН України*. 2010. № 4. С. 66-73.

8. Кузнєцов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с.

9. Ожубко Г. В. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Наукові перспективи*. № 1(19). 2022. С. 445-454.

10. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: *збірник електронних навчальних курсів* / упорядкування В.С. Кулішов, І.В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2023. С. 8-50.

11. Погрібна А. О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: автореф. дис… канд. психол. наук. Словянськ: Донбаський державний педагогічний університет, 2017. 24 с.

12. Сапун І. Психологічне здоров’я в умовах школи : психопрофілактика емоційного «вигорання» : заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С. 6-11.

РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

2.1. Поняття та ознаки

Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до здобувачів освіти та колег [4].

Термін «професійне вигорання» запропонувала американська психологиня Христина Маслач (1946 р.н.) (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Авторка терміну «професійне вигорання» Христина Маслач

Христина Маслач є провідним фахівцем з професійного вигоряння та займається розробкою цієї проблеми вже понад 40 років. Вона у співавторстві зі Сьюзан Е. Джексон, є розробником багатофакторної теорії професійного вигоряння. Згідно з цією теорією, професійне вигоряння є не єдиним психологічним феноменом, а синдромом, що включає три основні симптоми (рис. 2.2) [8].

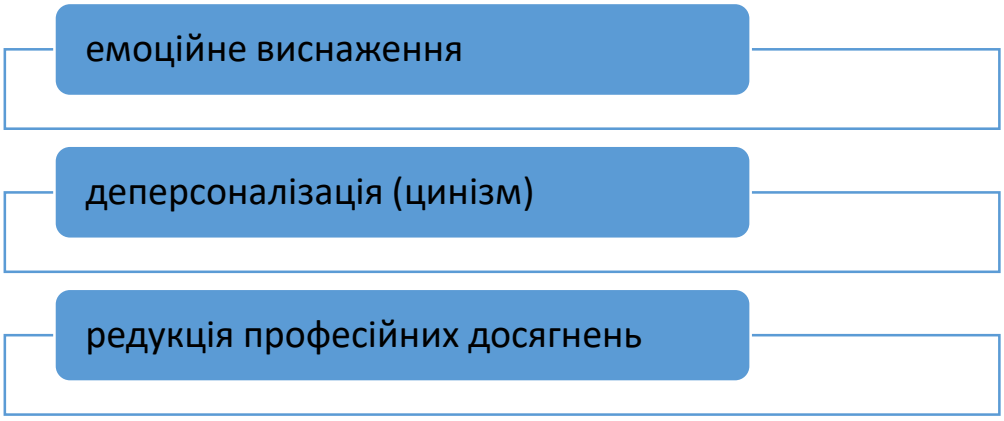


Рис. 2.2. Складові професійного вигорання за Х. Маслач та С. Джексон

Емоційне виснаження характеризується занепадом фізичних і психічних сил, втратою інтересу до своєї роботи, швидкою стомлюваністю та апатією. *Деперсоналізація*, що розуміється тут в іншому значенні, ніж у клінічній психології, характеризується сприйняттям людей на роботі (колег, клієнтів, начальства) не як особистостей, а як «об'єктів»: відбувається знецінення їх особистісних якостей, чому в поведінці все частіше простежуються цинічні, нігілістські патерни, людина стає більш байдужою до страждань іншого, дратівливою та агресивною по відношенню до інших людей. Під *редукцією особистих досягнень* розуміється сприйняття себе таким, що не відбувся як професіонал, знецінюються всі попередні досягнення в роботі, знижується продуктивність: людина вважає себе некомпетентною у вирішенні професійних завдань.

На основі багатофакторної теорії професійного вигорання нею спільно з Сьюзан Е. Джексон був розроблений опитувальник MBI (Maslach Burnout Inventory), адаптований вітчизняними психологами Н. Є. Водоп'яновою та Є. С. Старченковою (додаток Б).

Згодом, у співавторстві з М. Лейтером та В. Шауфеллі, Христина Маслач внесла в модель широкий спектр ситуаційних корелятів, запропонувавши шість областей робочого життя, які безпосередньо пов'язані з різними компонентами професійного вигорання – це робоче навантаження, контроль, винагорода, колектив, справедливість та цінності. Ця модель фокусується на рівні

відповідності та невідповідності між людиною та шістьма областями робочого середовища. Відповідно до цієї моделі, що вище неузгодженість, то більше вписувалося ймовірність виникнення професійного вигорання.

У сучасній фаховій літературі професійне вигорання традиційно розглядається як симптомокомплекс відносно сталих і взаємопов'язаних когнітивних, емоційних та поведінкових проявів особистості, й це дає підстави визначати його як синдром професійного вигорання, який свідчить про неналежну інтеграцію фахівця у сферу професійної діяльності та супроводжується втратою мотивації до особистісного і професійного росту, істотним послабленням конкурентоздатності не тільки у професії, а й у житті загалом, і навіть негативно позначається на його фізичному та психологічному здоров'ї [22].

Зараз відомо кілька способів визначення синдрому професійного вигорання. Відповідно до них існує декілька *моделей професійного вигорання*, які можуть описати це явище (рис. 2.3) [17].

Рис. 2.3. Моделі професійного вигорання

Однофакторна модель розглядає професійне вигорання як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного

довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Професійне вигорання тлумачиться тут приблизно як синдром хронічної втоми. Представниками цієї однофакторної моделі є А. Пінес та Е. Аронсон. У даному випадку, виснаження – це головний чинник (фактор) вигорання, а інші прояви дисфункції переживань та поведінки – це зумовлені ним наслідки. Відповідно до цієї моделі, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій, в т. ч. педагогічним працівникам.

Двохфакторна модель розглядає професійне вигорання як двовимірну модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе. Двофакторну модель досліджували голандські вчені Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі.

Найпоширенішою є *трьохфакторна модель*, запропонована американськими дослідницями Х. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром професійного вигорання як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень. Емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Чотирьохфакторна модель полягає в тому, що один із компонентів професійного вигорання (емоційне вигорання, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень) поділяється на два окремих чинники. Наприклад, деперсоналізація, пов’язана з роботою і з людьми відповідно.

Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка

розвитку професійного вигорання, за цими моделями, полягає у процесі зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки до здобувачів освіти та колег. Педагогічні працівники намагаються встановити дистанцію у спілкуванні з ними, щоб подолати втому. У той же час вони негативно ставлятися до своїх професійних досягнень (зменшувати професійні досягнення).

Отже, синдром професійного вигорання – один із проявів стресу, з яким стикається педагогічний працівник у власній професійній діяльності. Цей термін є загальним терміном для наслідків тривалого стресу на роботі та деяких типів професійних криз.

Виділяють різні *симптоми професійного вигорання* (рис. 2.4) [23].

Рис. 2.4. Симптоми професійного вигорання

Психофізичні симптоми професійного вигорання проявляються насамперед у погіршенні самопочуття (рис. 2.5).

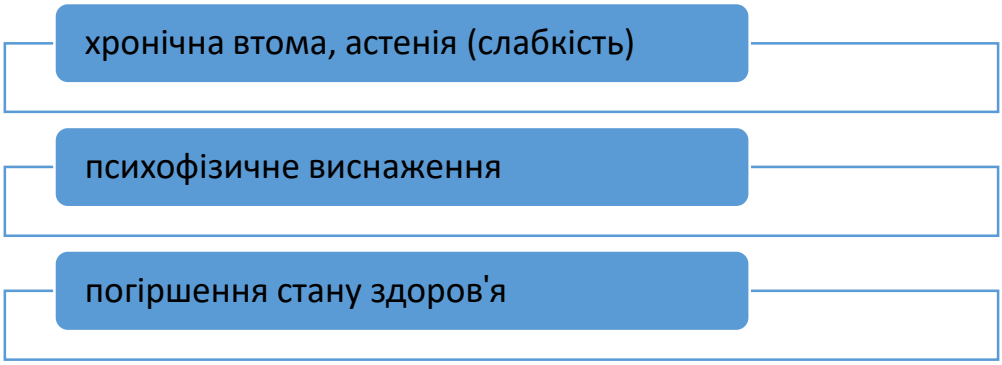


Рис. 2.5. Психофізичні симптоми професійного вигорання

Емоційні симптоми професійного вигорання стосуються насамперед сфери емоцій та психічних станів (рис. 2.6).

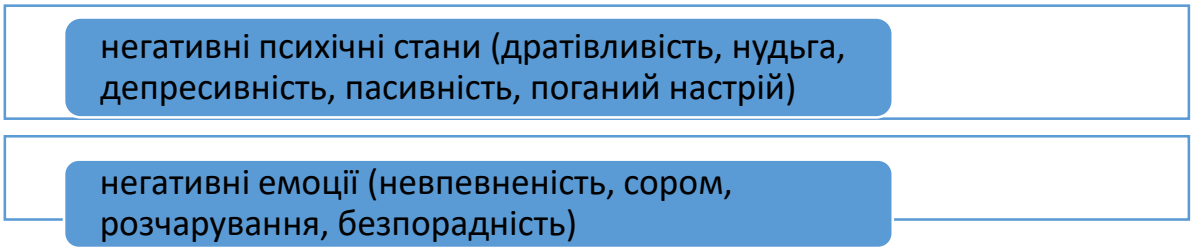


Рис. 2.6. Емоційні симптоми професійного вигорання

Поведінкові симптоми професійного вигорання можна діагностувати методом спостереження (рис. 2.7).

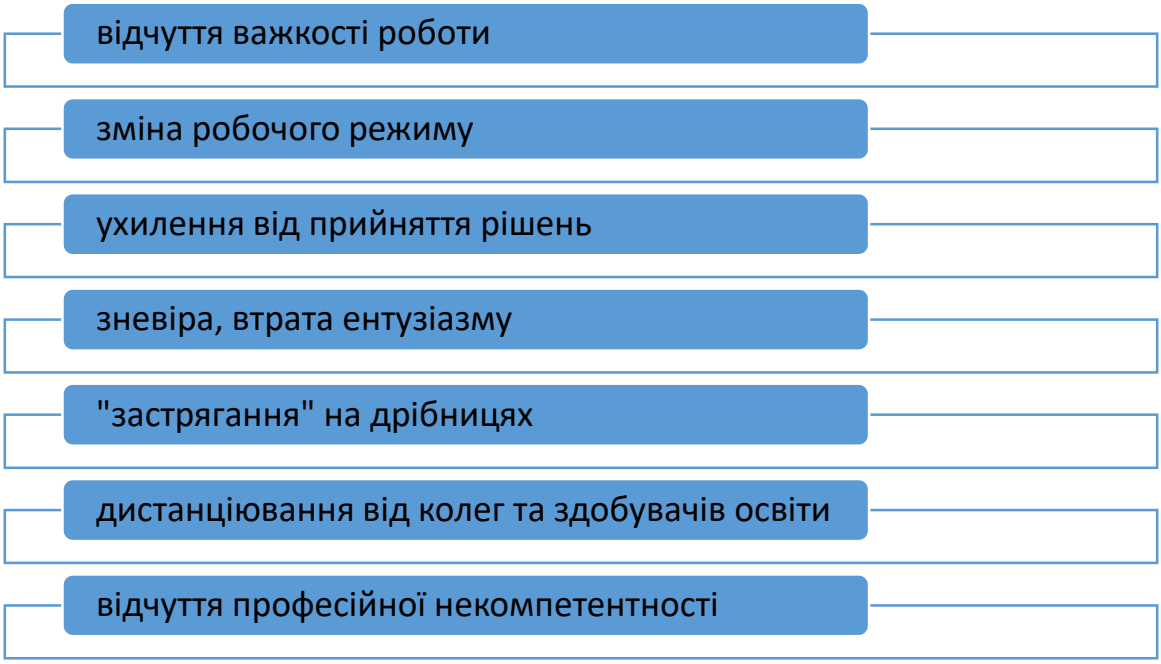


Рис. 2.7. Поведінкові симптоми професійного вигорання

Інтелектуальні симптоми професійного вигорання проявляються у когнітивний сфері (сфері мислення) (рис. 2.8).

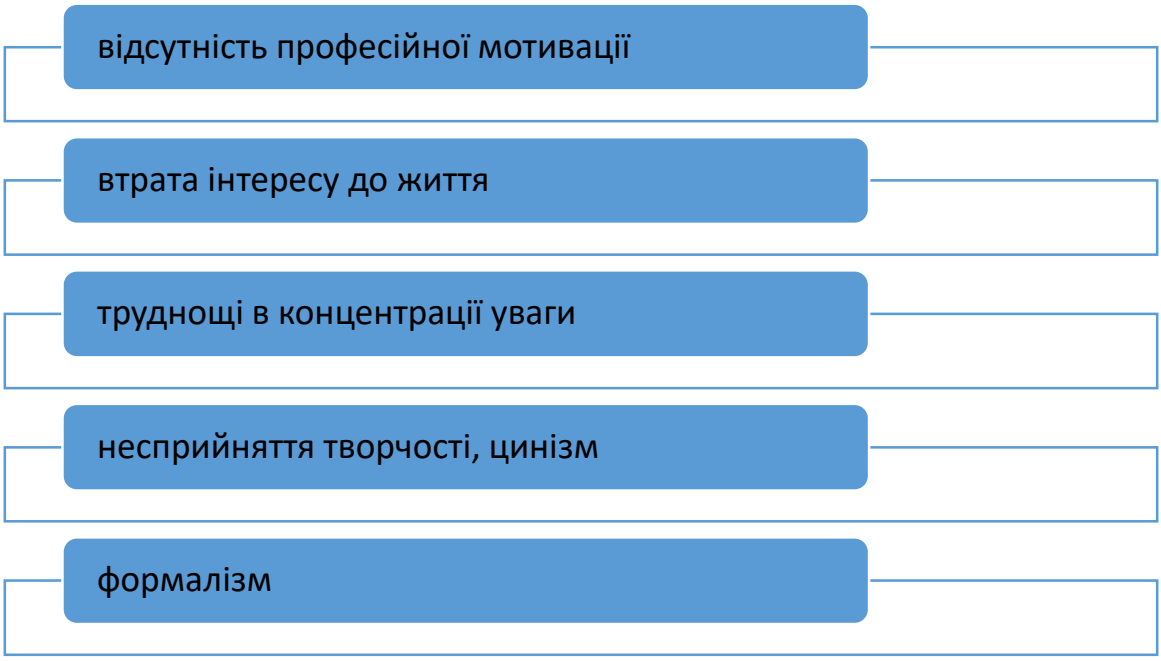


Рис. 2.8. Інтелектуальні симптоми професійного вигорання

Соціально-психологічних симптомів професійного вигорання стосУються комунікативної сфери працівника, його вІдносин з колегами, здобувачами та їх батьками, адміністрацією ЗП(ПТ)О (рис. 2.7).

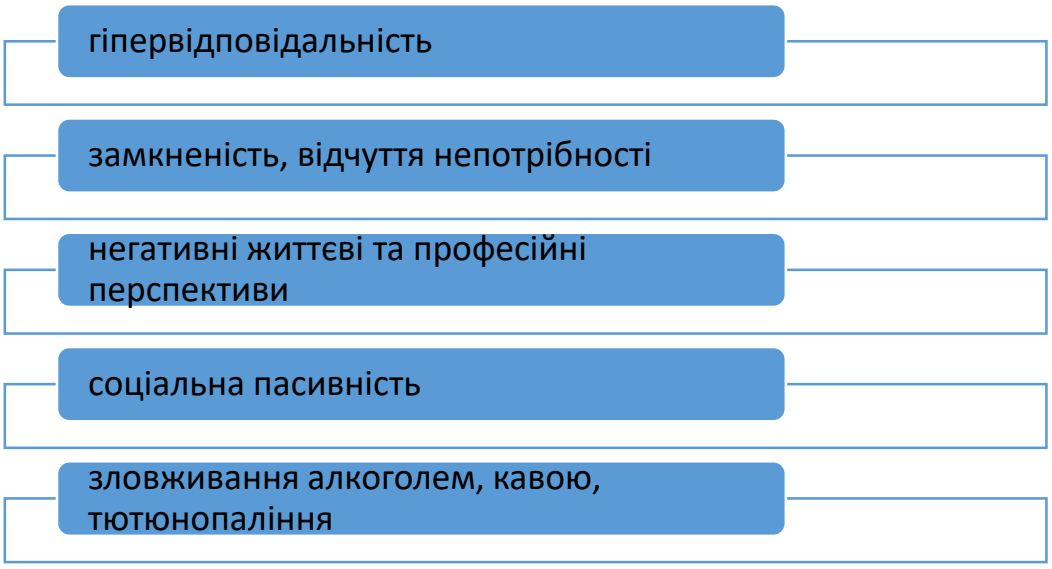


Рис. 2.7. Соціально-психологічні симптоми професійного вигорання

Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О негативно впливає не тільки на окремих працівників, але й на ефективність освітнього процесу усього закладу (рис. 2.8) [28].

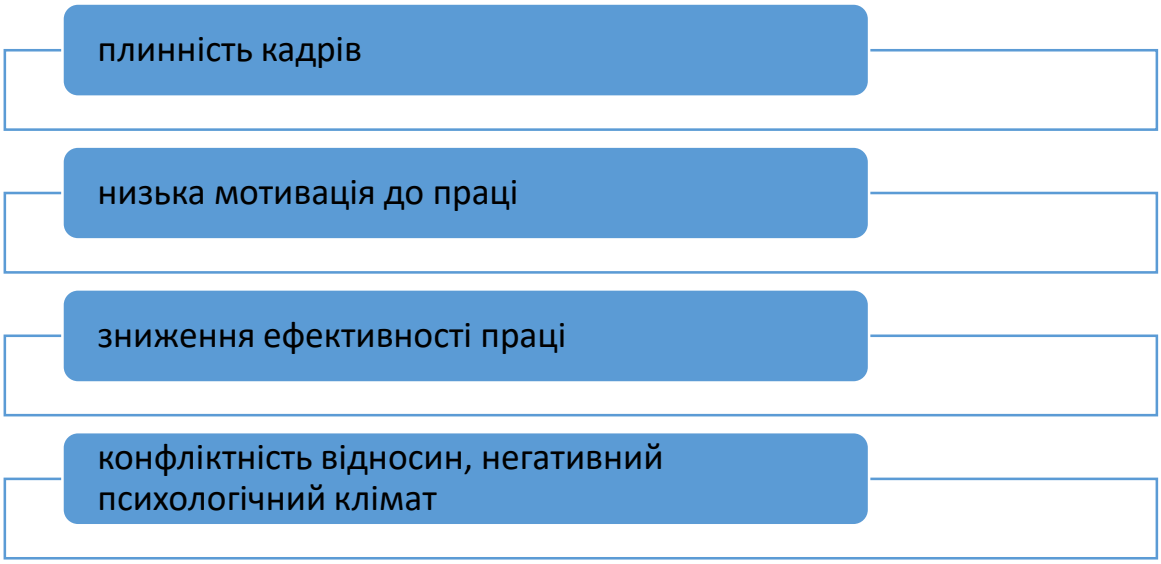


Рис. 2.8. Наслідки професійного вигорання для ЗП(ПТ)О

Тобто, можна назвати основні *симптоми професійного вигорання* (рис. 2.9).

Рис. 2.9. Симптоми професійного вигорання

Таким чином, професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток

негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до здобувачів освіти та колег. Існує декілька моделей професійного вигорання: однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі. Симптоми професійного вигорання можуть варіюватися від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних і невротичних розладів.

2.2. Динаміка

Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проходить декілька *стадій*: від початкової до невротичної.

За словами *М. Буріша*, вигорання починається зі значних витрат енергії, пов'язаних з занадто високим позитивним ставленням суб'єкта до виконання професійної діяльності, та відображає послідовну зміну п'яти фаз (рис. 2.10) [7].

Рис. 2.10. Стадії професійного вигорання по М. Бурішу

Перша стадія професійного вигорання педагогічного працівника («Попередження») характеризується надмірною участю у всіх справах та

відповідно – втомою. На другій стадії («Відстороненість») відбувається зменшення рівня його участі у взаєминах з колегами та здобувачами освіти. На третій стадії («Негативні емоції») у працівника розвивається депресія, агресія, деструктивна поведінка, які пов'язані з негативними психічними, мотиваційними та емоційними змінами. На четвертій стадії («Психосоматичні зміни») мають місце імуносупресія, безсоння, статева дисфункція, гіпертонія, тахікардія, головний біль тощо. Пята заключна стадія («Відсутність мотивації до життя») найбільш небезпечна – відбувається втрата не тільки професійної, але й життєвої мотивації.

Модель професійного вигорання, розроблена *І. Хартманом і Б. Перлманом*, передбачає три основні стадії (рис. 2.11) [27].

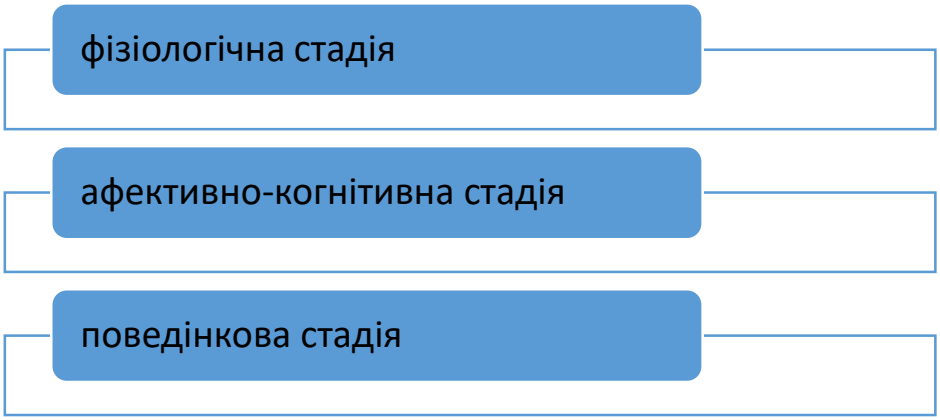


Рис. 2.11. Стадії професійного вигорання за І. Хартманом і Б. Перлманом

На фізіологічній стадії професійнеого вигорання педагогічних працівників відбувається фізичне та психічне виснаження, на афективно-когнітивній – ступінь інтенсивних негативно забарвлених емоційних переживань, емоційного та мотиваційного виснаження, деморалізації, деперсоналізації; на поведінковій з'являються афективні поведінкові реакції, дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зниження професійноїої мотивації, продуктивності.

Тобто, існує три *стадії професійного вигорання*: початкова, середня та виражена.

На *початковій стадії* всі ознаки та симптоми професійного вигорання проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три-п'ять років.

На *другій стадії* спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким педагог працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких соматичних симптомів (немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі по вечорах, «мертвий сон», без сновидінь, збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, педагогічний працівник «заводиться», як кажуть, «з півоберта», хоча раніше подібного вона за собою не помічав. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Педагогічний працівник може почувати себе виснаженим після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Ознаки і симптоми *третьої стадії* професійного вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразок і депресій. Педагогічний працівник може почати сумніватись в цінності своєї професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті і уваги, порушення сну, особистісні зміни. Педагогічний працівник прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми. Часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

Якщо розглядати динаміку професійного вигорання за її стадіями: емоційне виснаження, деперсоналізація, знецінення професійних досягнень, то емоційному виснаженню найбільше піддаються педагогічні працівники у віці 50–60 років. У віці 40–50 років частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагогічні працівники (до 30 років), частіше схильні до мотиваційного вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагогічні працівники зі стажем до 20 років більш схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30 – 40 років [26].

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження.

Часто педагогічні працівники, особливо середнього віку, характеризуються інтерперсональною відчуженістю, відчуженістю в міжособистісних контактах, що може бути пов'язано з кризою середини життя, потребою реалізації свого професійного потенціалу і необхідністю передавати щось наступному поколінню, з'являються страхи стагнації і втрачених можливостей. Негативні професійні переживання пов'язані з віковою кризою часто виникають на фоні симптому «покинутого сімейного гнізда», коли власні діти виростають, одружуються і переїжджають від батьків. Така вікова криза робить перенос з сімейного життя на професійне. Сімейні турботи переносяться на педагогічний колектив, професійні питання стають на другий план, що викликає збільшення числа конфліктів як способу самозахисту [25].

Чим більший стаж роботи педагогічного працівник, тим вищий рівень його професійного вигорання, що може бути пов'язано з незадоволенням кар'єрним зростанням, незначною матеріальною винагородою, переживанням соціальної несправедливості, втрати соціального престижу, також проявляється через кризу середини життя.

Педагогічні працівники, що проживають і працюють у великих містах, більше схильні до професійного вигорання, ніж їх колеги з маленьких містечок чи сіл. Таке явище зумовлено великою кількістю контактів педагогічних працівників звеликих міст, їх взаємодією з незнайомими людьми. В невеликих сільських колективах більше виражена мікрогрупова згуртованість, де стосунки в діаді «педагогічний працівник – здобувач освіти» носять м'якший характер, виникає менше проблем як зі здобувачами освіти, так і між самими педагогічними працівниками. Причиною соціокультурних відмінностей може бути традиційне глибоке міжособистісне спілкування населяння маленьких містечок і сіл [18].

Таким чином, професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проходить декілька стадій: від початкової до невротичної. М. Буріш виділяє шість її фаз: попередження, відстороненість, негативні емоції, психосоматичні зміни та відсутність мотивації до життя; І. Хартман та Б. Перлман: фізіологічну, афективно-когнітивну та поведінкову стадію. Найбільше підпадають професійному вигоранняю педагогічні працівники зі значним стажем роботи (понад 30 років).

2.3. Причини

На кожному етапі педагогічної діяльності є свої особливості, які впливають на психоемоційний стан педагогічного працівника. Основна психологічна проблема в його діяльності – постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

В сучасному світі педагогічний працівник змушений жити в умовах хронічного стресу. Постійна завантаженість на роботі, високі вимоги до професіоналізму, конкуренція, брак часу – всі ці фактори здатні вивести з душевної рівноваги навіть психічно урівноважену людину. Професія педагогічного працівника насичена багатьма стресогенами. Прояви стресу в

його роботі різноманітні й численні: підвищена тривожність, виснаженість, роздратованість – ось лише незначна частина факторів, які спричиняють їх психологічне виснаження.

Можна говорити про багато причин цього явища: соціальні проблеми педагогічних працівників (нивисокий рівень матеріального забезпечення, сімейні та побутові проблеми), перевантаження під час освітнього процесу, спілкування з колегами, здобувачами освіти та їх батьками. Однак найголовніша причина, на наш погляд, полягає в тому, що педагогічні працівники не володіють у достатній мірі сучасними методами швидкого відновлення своїх психологічних сил.

Основою професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є *професійні стресори* (рис. 2.12) [6].

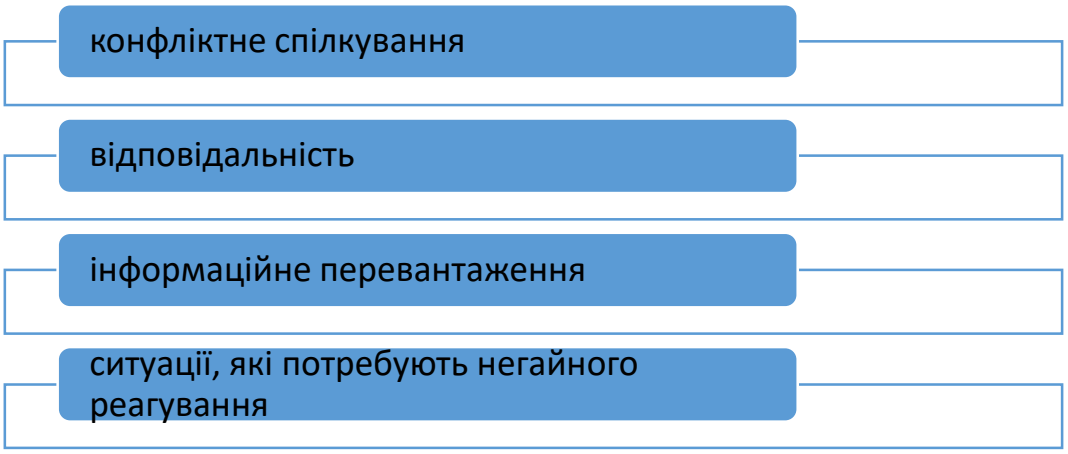


Рис. 2.12. Професійні стресори педагогічної діяльності

Робота в ситуації чітко розподіленої відповідальності обмежує розвиток синдрому професійного вигорання, але при нечіткій або нерівномірно розподіленій відповідальності за професійні дії цей фактор різко зростає навіть при достатньо низькому навантаженні педагогічних працівників.

Розвитку професійного вигорання сприяють такі ситуації, в яких спільні зусилля не узгоджені, відсутня інтеграція дій, у той час, коли успіх залежить саме від узгоджених дій, співпраці усього педагогічного колективу ЗП(ПТ)О.

Розвиток професійного вигорання педагогічних працівників також пов’язаний із напруженою психоемоційною діяльністю: інтенсивне спілкування

із залученням емоцій, таке ж інтенсивне сприйняття, переробка й інтерпретація отриманої інформації, прийняття рішень. У цьому випадку дестабілізуюча організація діяльності та несприятлива психологічна атмосфера, нечітка організація та планування праці, недостатність необхідних засобів, наявність бюрократичних методів, багатогодинна робота, зміст і безпосередні результати якої складно виміряти; наявність конфліктів у системі «керівник – підлеглий» та між колегами, авторитарний стиль керівництва та недостатнє стимулювання праці, складають *організаційний фактор професійного вигорання*.

Особливо незахищеними виявляються молоді спеціалісти, які приходять працювати до ЗП(ПТ)О. Протягом перших шести місяців багато хто з них починає «вигорати»: відчуває смуток, фрустрацію, розчарування, потребу змінити роботу − симптоми, що свідчать про початок синдрому.

Перед педагогічними працівниками, який тільки розпочинають професійну діяльність, постає завдання оволодіти всіма видами цієї професії: освітньою, виховною, педагогічним спілкуванням, засобами самореалізації, досягненням результатів у формуванні професійних компетентностей здобувачів освіти. За кілька років накопичення досвіду, формування власного підходу, індивідуального стилю діяльності, професійної позиції у педагогічного працівника з'являється і психічна втома, професійна дезадаптація, симптоми професійного вигорання тощо.

Чинники професійного вигорання педагогічних працівників можуть бути різними (рис. 2.13) [16].

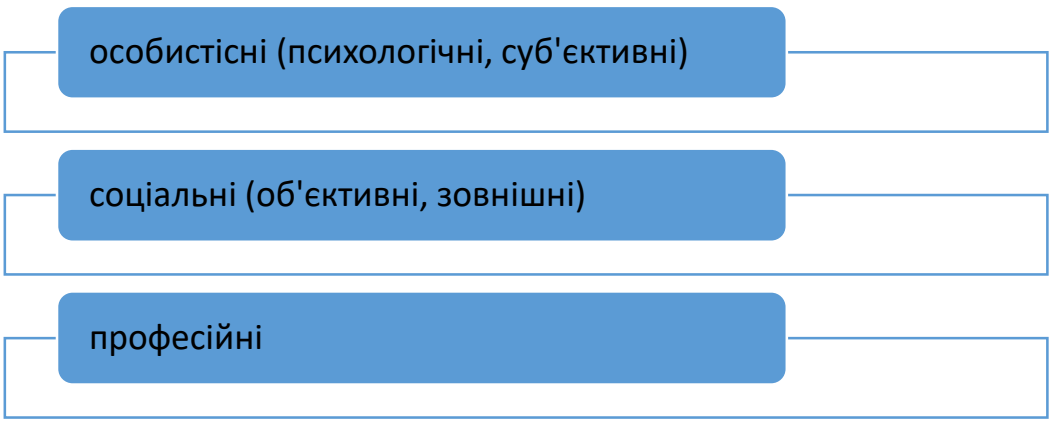


Рис. 2.13. Чинники професійного вигорання педагогічних працівників

Особистісні чинники професійного вигорання педагогічних працівників стосуються їх психічних процесів, станів та властивостей (рис. 2.14). Психолог ЗП(ПТ)О може їх діагностувати та коригувати.

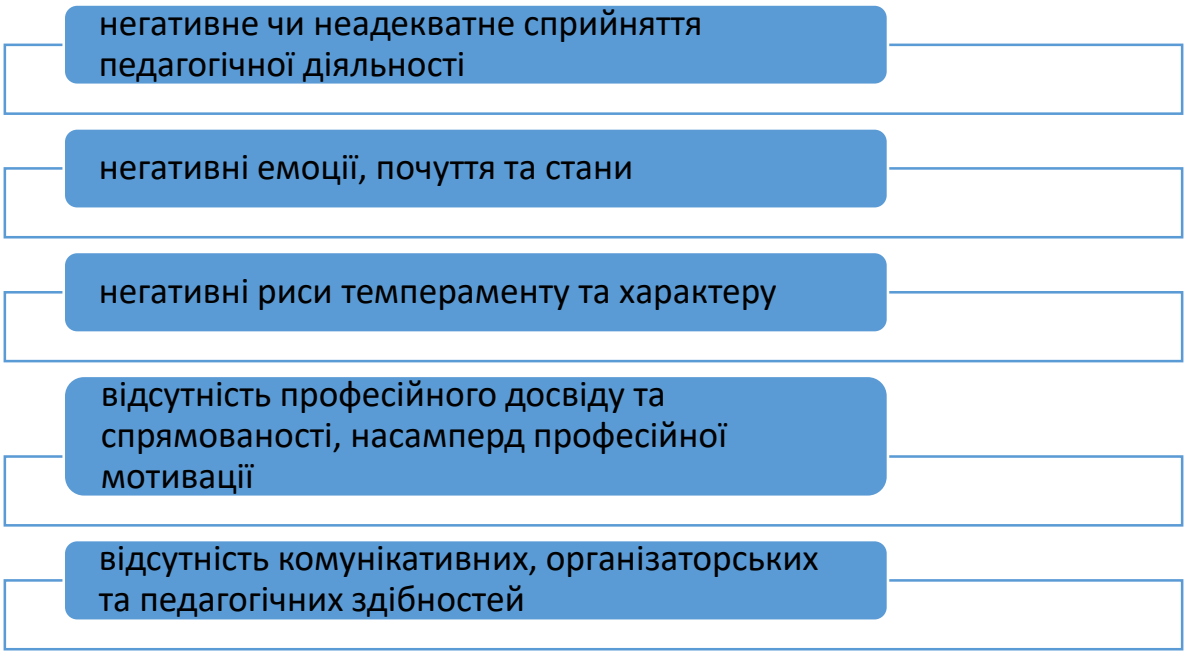


Рис. 2.14. Особистісні чинники професійного вигорання педагогічних працівників

До *соціальних чинників професійного вигорання* педагогічних працівників належать особливості їх взаємодії з колегами, здобувачами освіти та їх батьками, адміністрацією тощо (рис. 2.15).

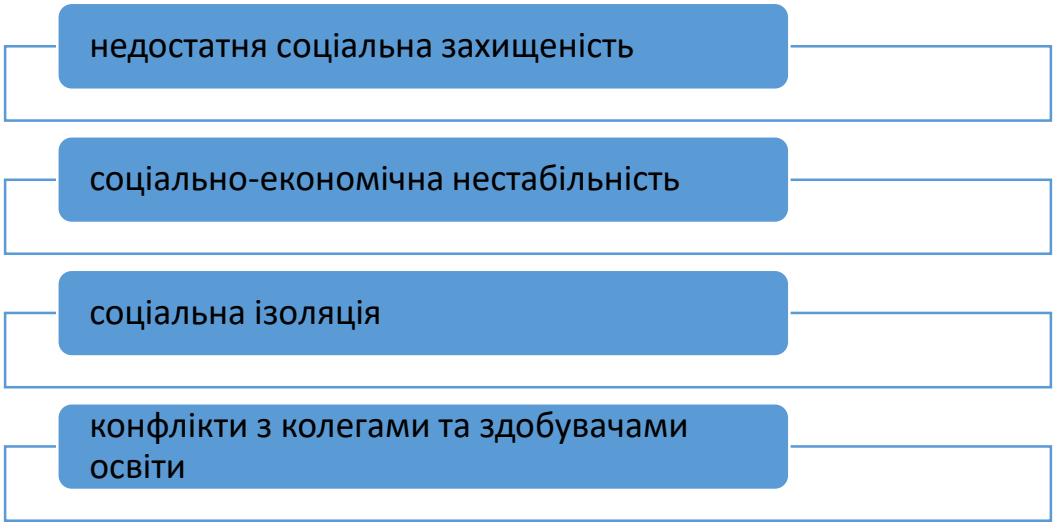


Рис. 2.15. Соціальні чинники професійного вигорання педагогічних працівників

Професійні чинники професійного вигорання педагогічних працівників безпосередньо пов'язані з негативними особливостями їх професійно-педагогічної діяльності (рис. 2.16).

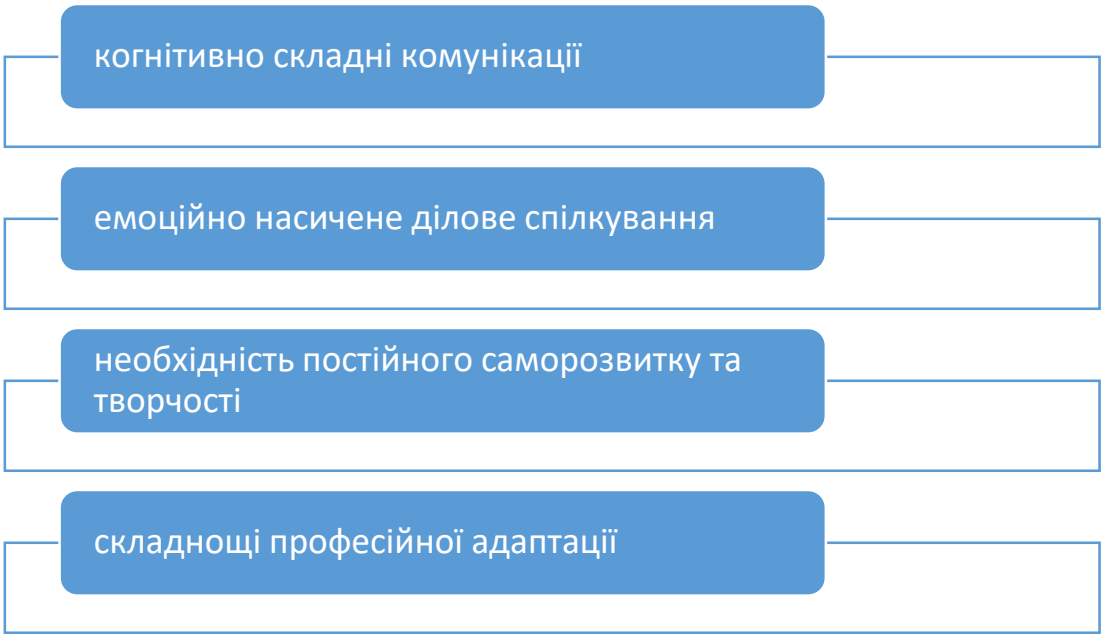


Рис. 2.16. Професійні чинники професійного вигорання педагогічних працівників

Стверджується важлива роль ще однієї детермінанти, що зумовлює синдром професійного вигорання – наявність емоційного напруження при спілкуванні зі здобувачами освіти та їх батьками.

Можна виділити чотири групи працівників, які найбільш *схильні до професійного вигорання*:

- працівники-інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативної професії педагогічного працівника. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором’язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт.
- особи, які відчувають постійний внутрішній конфлікт у зв'язку з роботою.

- жінки, що переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками.
- працівники, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності і хронічного страху втрати робочого місця [1].

Таким чином, чинники професійного вигорання педагогічних працівників бувають: психологічні (суб'єктивні, внутрішні) та соціальні (зовнішні, об'єктивні). До перших відносяться насамперед: негативні емоції, почуття та стани, негативні риси темпераменту та характеру, відсутність професчійно значущих якостей, здібностей та спрямованості. До других відносяться: соціально-економічні проблеми та проблеми у педагогічному колективі ЗП(ПТ)О.

2.4. Методи діагностики професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Одним із завдань психолога ЗП(ПТ)О є діагностика негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, у тому числі професійного вигорання педагогічних працівників.

Діагностика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у вчасному виявленні її симптомів з метою їх подальшої корекції. Для цього застосовуються численні методи психодіагностики (рис. 2.17) [2].

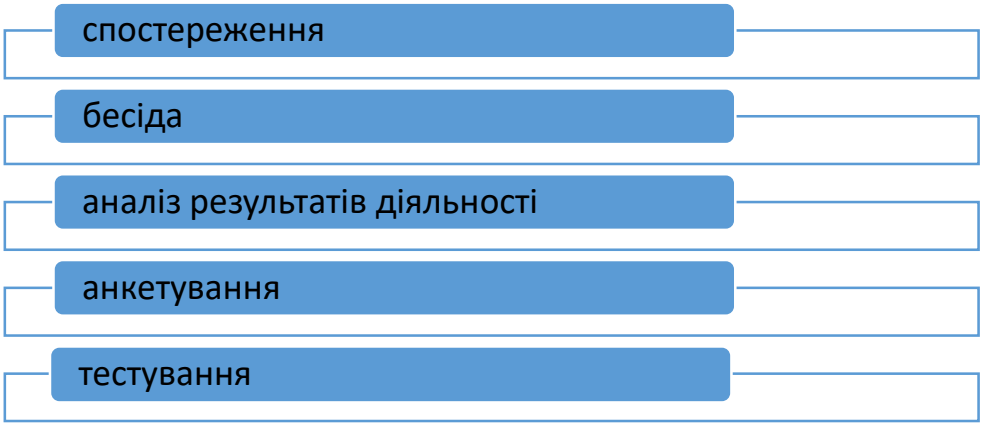


Рис. 2.17. Методи психологічної діагностики професійного вигорання

Спостереження (особливо включене безпосереднє), яке може проводити психолог ЗП(ПТ)О у педагогічному колективі, дозволяє визначити осіб з високим рівнем професійного вигорання за певними поведінковими ознаками (рис. 2.18). Ці ознаки можна виявити і під час бесіди з педагогічним працівником, якщо психологу вдасться встановити з ним психологічний контакт.

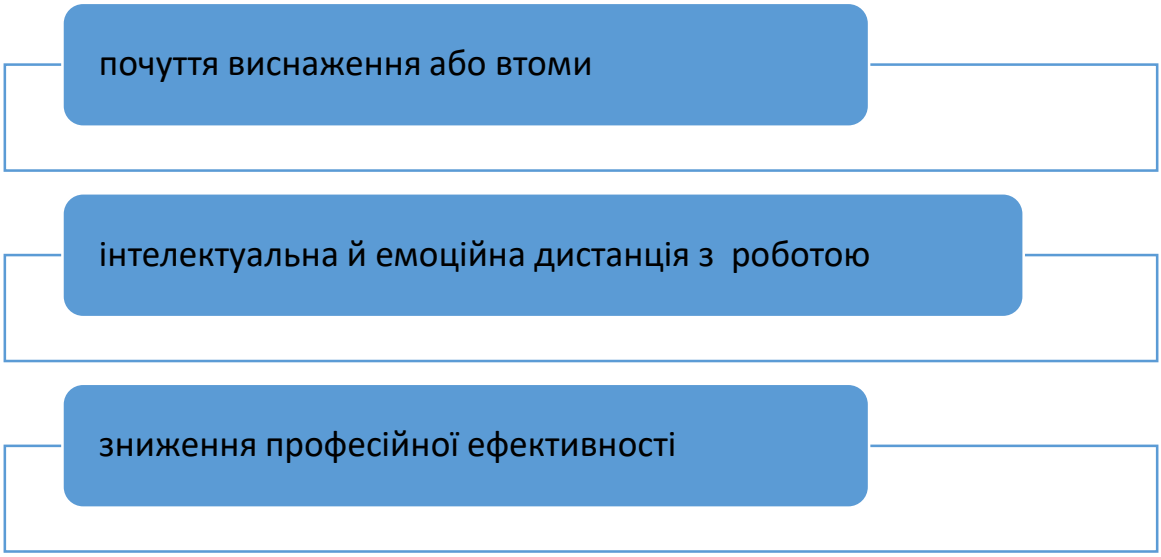


Рис. 2.18. Поведінкові ознаки професійного вигорання

Ефективним методом виявлення ознак професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є *аналіз результатів їх діяльності*: як аудиторної, так і позааудиторної. Тривожними симптомами є зниження професійної активності та результативності педагогічного працівника, яке може проявлятися у формальному та недбалому ставленні до власних професійних обов'язків, дистанціюванні від колег та здобувачів освіти, черствість та цинізм по відношенню до них, небажання підвищувати власний рівень педагогічної майстерності, проявляти ініціативу та активність.

З метою виявлення проблем у педагогічному колективі, які можуть провокувати професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, доцільно регулярно (кілька разів на рік) проводити їх *анкетування*. В анкеті доцільно ставити питання щодо задоволеності працівників роботою, колективом та адміністрацією, наявності проблем, які негативно впливають на

їх особистість та виконання ними професійних обов'язків. Анкетування доцільно проводити анонімно, щоб збільшити достовірність відповідей.

Для діагностики професійного вигорання також застосовуються *психологічні тести*, насамперед опитувальник «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон (адаптація О. Водоп'янової та О. Старченкової), а також опитувальник «Психічне вигорання» О. Рукавішнікова.

Методика «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон (адаптація О. Водоп'янової та О. Старченкової) дає можливість визначити основні складові синдрому професійного вигорання (рис. 2.19) [11].

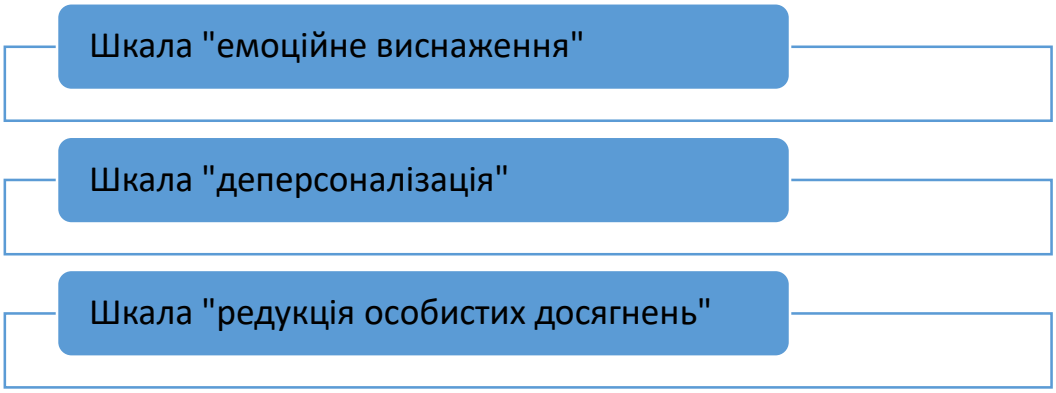


Рис. 2.19. Шкали методики «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон

Методика «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон складається з 22 тверджень, кожне з яких можна оцінити за 7-бальною шкалою (від 0 балів – «ніколи» до 6 балів – «завжди»). За кожною складовою професійного вигорання за сукупністю балів визначається рівень: високий, середній чи низький (додаток В).

Методика «Психічне вигорання» О. Рукавішнікова дає можливість дослідити прояви синдрому професійного вигорання за певними показниками (рис. 2.20) [2].

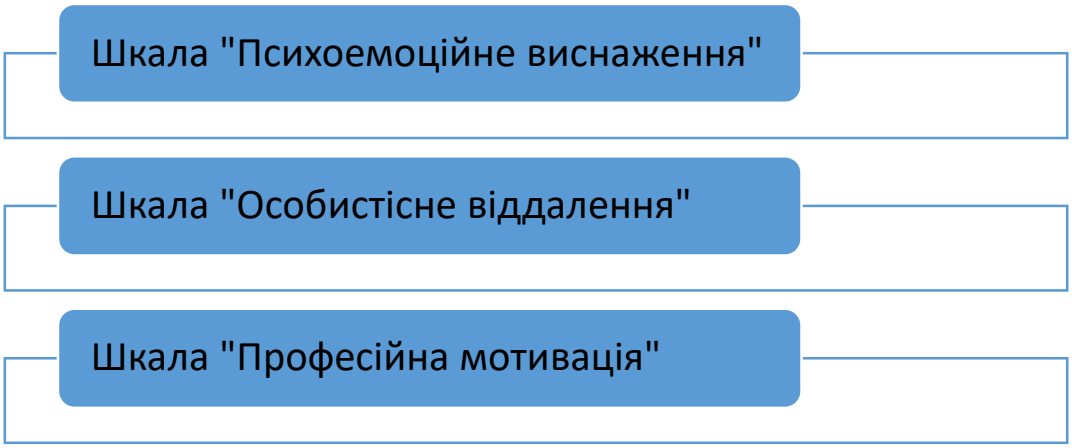


Рис. 2.20. Шкали методики «Психічне вигорання» О. Рукавішнікова

Методика «Психічне вигорання» О. Рукавішнікова складається з 72 тверджень, кожне з яких можна оцінити за 4-бальною шкалою (від 0 балів – «ніколи» до 4 балів – «часто»). За кожною складовою професійного вигорання за сукупністю балів визначається рівень: високий, середній чи низький. Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому професійного вигорання на трьох основних рівнях: міжособистісному; особистісному; мотиваційному (додаток Г).

2.5. Шляхи профілактики та корекції

Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у створенні умов, які протидіють можливій появі її симптомів у них. Вона може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування) чи груповим (профілактичний тренінг) [3].

Корекція професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проводиться з особами, які мають її виражені симптоми. Воно може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування, індивідуальна корекційна програма) чи груповим (корекційний тренінг) [5].

З метою *профілактики та корекції професійного вигорання* педагогічних працівників ЗП(ПТ)О необхідно зас тосовувати низку заходів (рис. 2.21) [7].

- аналіз мікроклімату в колективі
- діагностика рівня емоційного вигорання
- діагностика стилю керівництва
- психологічна допомога працівникам
- підвищення згуртованості колективу
- проведення тренінгів профілактики емоційного вигорання
- заохочення ініціативи та активності працівників

Рис. 2.21. Шляхи профілактики та корекції професійного вигорання педагогічних працівників

Ефективною формою профілактики та корекції професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є *соціально-психологічний тренінг,* який має кілька завдань (рис. 2.22) [24].

- інформування учасників про вплив психіки на соматичну сферу, про професійні стреси, професійне вигорання та можливості усунення його впливу
- формування навичок діагностики, профілактики та попередження професійного вигорання
- формування навичок емоційної саморегуляції

Рис. 2.22. Завдання тренінгу профілактики та корекції професійного вигорання педагогічних працівників

В процесі проведення з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О тренінгу профілактики чи корекції професійного вигорання застосовуються різноманітні активні та інтерактивні *методи* (рис. 2.23) [21].

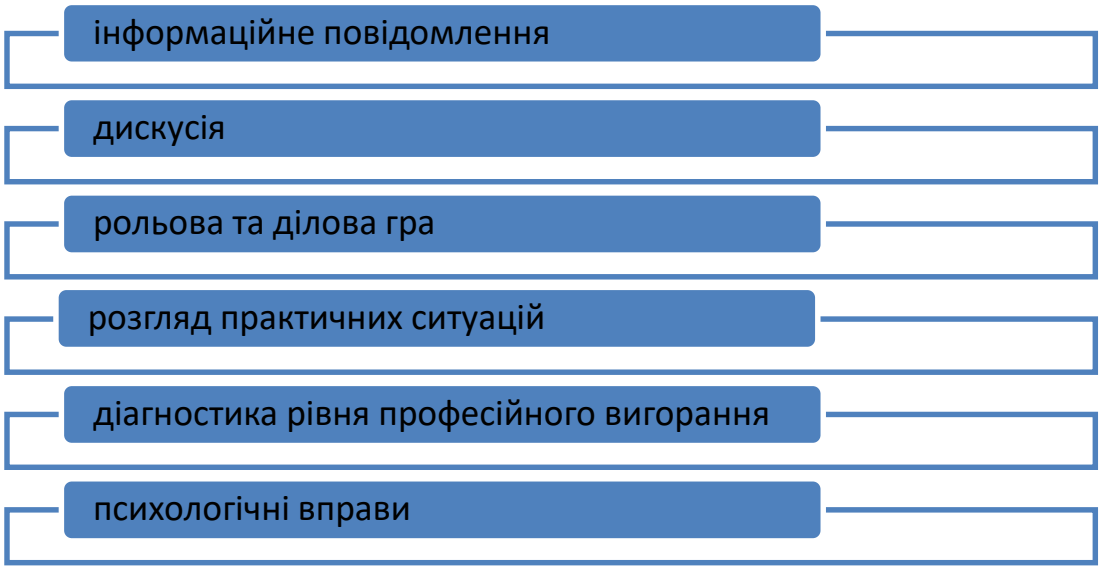


Рис. 2.23. Методи тренінгу профілактики та корекції професійного вигорання педагогічних працівників

Важливим засобом профілактики професійного та емоційного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О є *створення у закладі позитивного соціально-психологічного клімату.*

Соціально-психологічний клімат – це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвиткові особистості в групі [20].

Залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні *функції* (рис. 2.24) [19].

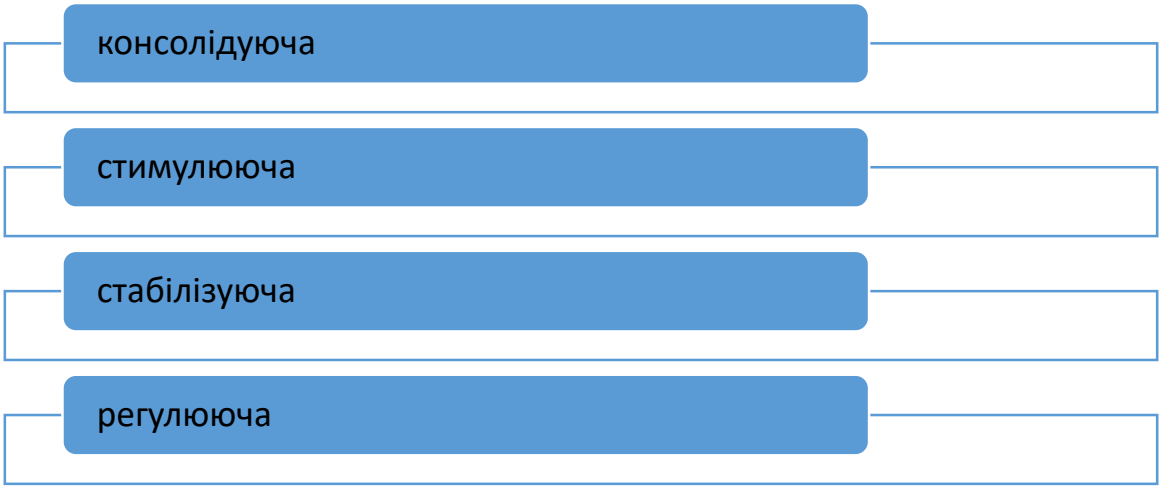


Рис. 2.24. Функції психологічного клімату педагогічного колективу

Колектив складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

На *формування соціально-психологічного клімату* педагогічного колективу впливають численні фактори (рис. 2.25) [15].

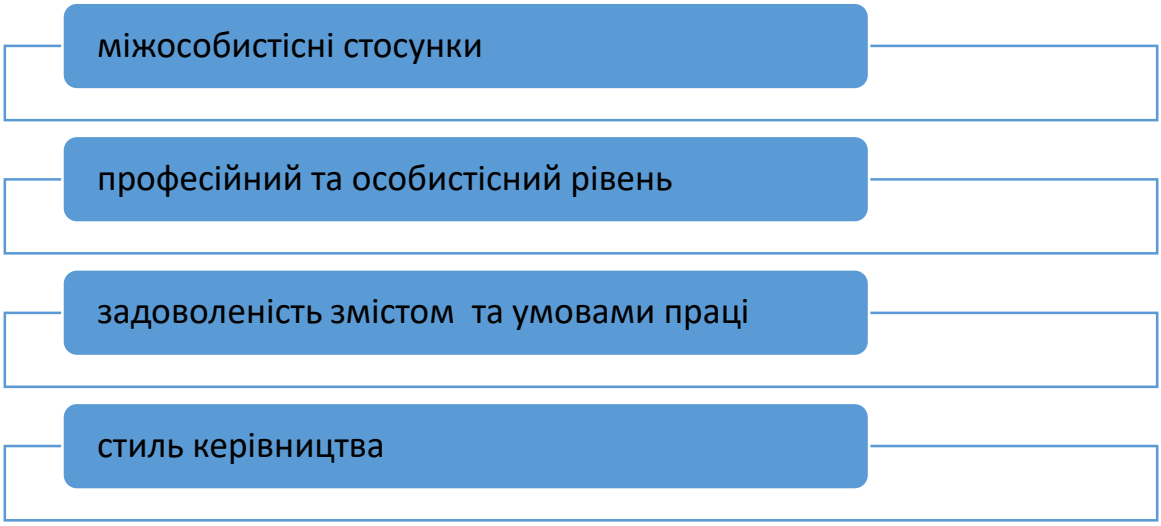


Рис. 2.25. Фактори формування психологічного клімату педагогічного колективу

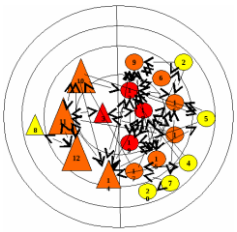
Сприятливий психологічний клімат – це підсумок систематичної роботи керівників, психологів і всіх співробітників закладу освіти.

При порушенні позитивної атмосфери в колективі, спершу, визначається основне коло *проблем колективу*:

- характеристики і фактори сприятливого і несприятливого психологічного мікроклімату, формування і вдосконалення якого вимагає від психологів та адміністрації розуміння емоційного стану людей, настроїв, відносин один з одним.
- наявність довіри, адже це потужна універсальна сила, що впливає практично на все, що відбувається всередині установи і у відносинах між іншими закладами і одночасно є структурною та культурною характеристикою кожного окремого закладу [14].

Для діагностики взаємовідносин в групі широко використовують методи соціометрії та референтометрії.

За допомогою методів *соціометрії* визначаються популярність-непопулярність членів колективу, їх соціометричний статус, а також виявляються існуючі мікрогрупи. При соціометричному підході до групи основним чинником вибору в системі міжособистісних відносин є симпатія-антипатія.



На відміну від соціометрії в *референтометрії* підставою вибору є ціннісний фактор. У кожної людини є своя референтна група, з вимогами якої вона рахується і на думку якої орієнтується. В порівнянні з соціометричним методом референтне дослідження дає змогу більш глибше вивчити мікроклімат колективу. Референтометрія дозволяє визначити основні цінності, які прийняті в даному колективі та які регулюють внутрішньо-групову активність.

При побудові *програми покращення психологічного клімату педагогічного колективу* необхідно врахувати не тільки спрямованість членів колективу (їх установок, відносин, інтересів тощо) та їх індивідуально-психологічні особливості (темперамент, індивідуальний стиль діяльності та поведінки), але і фактори спрацьованості та сумісності у колективі.

Спрацьованість і ефективність роботи педагогічного колективу залежать від різноманітних чинників (рис. 2.26) [8].

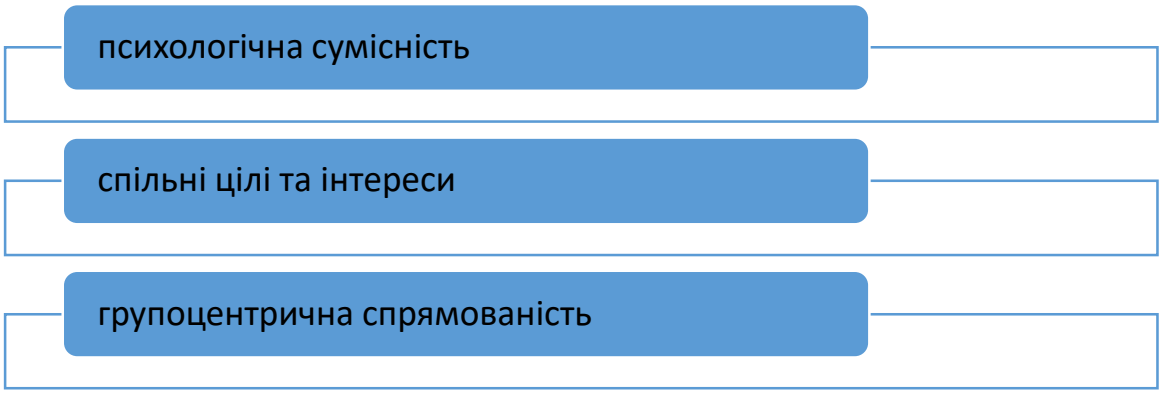


Рис. 2.26. Чинники ефективності роботи педагогічного колективу

Тому основним завданням адміністрації є оптимальна розстановка педагогічних працівників у структурах трудового колективу і його первинних ланок.

Особливість *психологічної сумісності* полягає в тому, що контакт між працівниками опосередкований їхніми діями і вчинками, думками й оцінками. Ефективним можна вважати таке співіснування, яке задовольняє його учасників і зберігає певний рівень їхніх відносин. Несумісність же працівників породжує ворожість, антипатію, призводить до конфліктів, що негативно позначається на результатах спільної діяльності. Але, варто розмежовувати явища сумісності та спрацьованості. Ефект сумісності частіше виникає в особистих відносинах, а ефект спрацьованості зазвичай є результатом формальних, ділових відносин, пов'язаних з виробничою діяльністю. Основа спрацьованості - успішність і результативність саме спільної діяльності, що передбачає узгодженість в роботі між її учасниками.

Також, при реалізації розробленої програми покращення мікроклімату в ЗП(ПТ)О варто враховувати існування двох систем управління (формальну і неформальну) відповідно їх безпосередній вплив на взаємовідносини між членами колективу.

Елементи *формальної системи* управління педагогічним колективом: планування, організація, мотивація та контроль. Однак, паралельно з цим стихійно складається і *неформальна система*, яка виконує ті ж функції, але вже не з організаційної, а з соціальної, міжособистісної сторони. У той час як керівник мотивує співробітника зарплатою, колектив мотивує його спілкуванням, захистом, визнанням його як особистості. Колектив контролює, як би хто-небудь не вийшов за рамки негласно встановлених правил.

Тому педагогічний працівник може опинитися «між двох вогнів»: формальними вимогами керівництва і неформальними вимогами людей, які його оточують. Причому останні чинять на нього набагато більший, сильніший вплив. Чинником, який сприятиме стабілізації взаємин у сучасному колективі та виступить буферною зоною між двома формами управління - це вміле керівництво.

В більшій мірі, формування сприятливого психологічного мікроклімату залежить від вміння адміністрації знаходити з підлеглими спільну мову (рис. 2.27) [12].

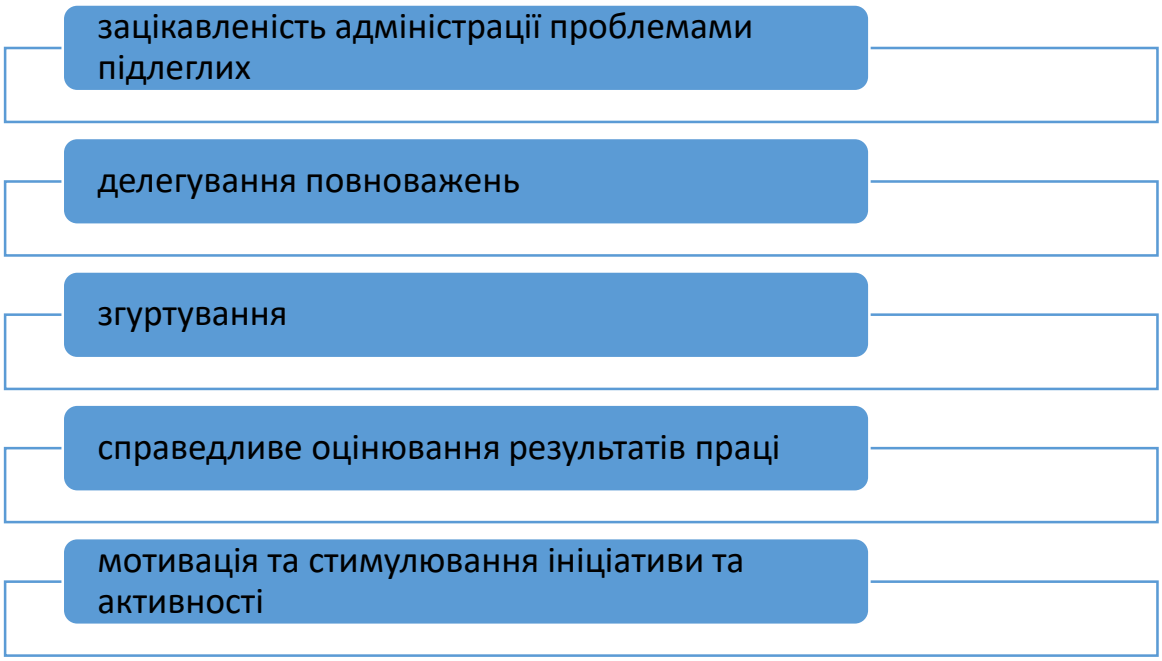


Рис. 2.27. Чинники позитивного впливу адміністрації на педагогічний колектив

Отже, на початку складання програми формування сприятливого психологічного мікроклімату практичному психологу важливо вивчити стиль керівництва адміністрації ЗП(ПТ)О та наслідки даного впливу. В результаті, поінформувати директора щодо методів, засобів вивчення і розуміння інших людей, установок, бар'єрів, породжених соціальними стереотипами.

Задоволеність міжособистісними стосунками в масштабі всього педагогічного колективу також залежить від добрих стосунків директора із заступниками. Добре, якщо між ними не йде конфронтація, а її не буде, коли директор та його заступники діють в одному соціально-психологічному напрямку, коли є психологічна сумісність між ними. Оптимальним варіантом сумісності є збігання демократичних стилів директора та його заступників, а найгіршим - збігання жорстких авторитарних стилів керівництва.

Таким чином, якщо директор ЗП(ПТ)О візьме під контроль соціальну підсистему, навчиться керувати конфліктами, міжособистісними відносинами в групі і між групами педагогічних працівників, стане неформальним лідером ЗП(ПТ)О - він зможе створити і підтримувати у ньому позитивний робочий психологічний клімат.

Виділяють низку показників *позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери* в педагогічному колективі (рис. 2.28) [13].

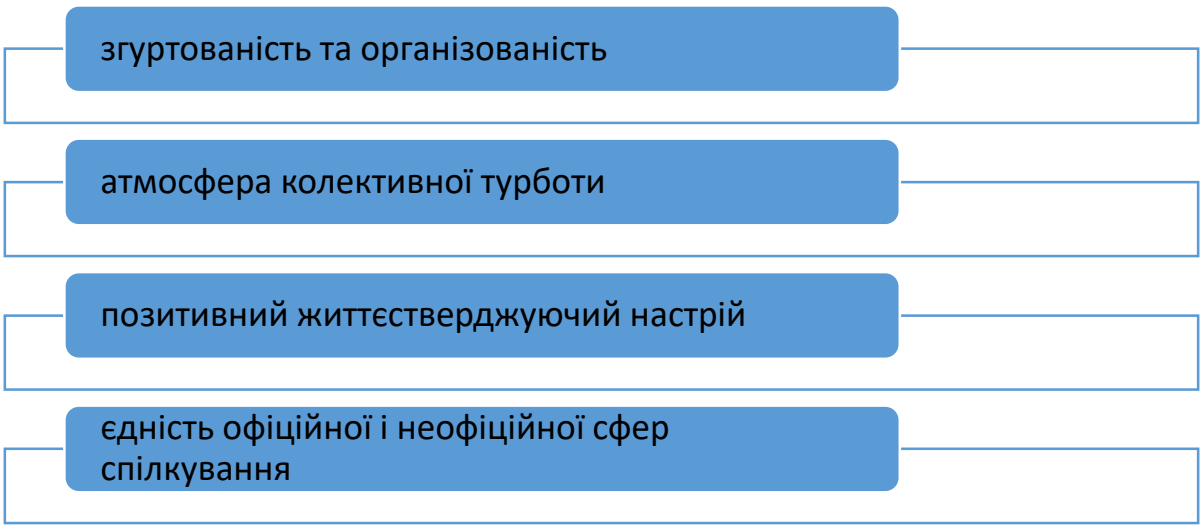


Рис. 2.28. Показники позитивної психологічної атмосфери у педагогічному колективі

Педагогічний колектив ЗП(ПТ)О залежно від кількості здобувачів освіти і може нараховувати до 100 працівників. Успіх діяльності кожного закладу забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості. Згуртувати педагогічний колектив не означає заборонити особисті думки і погляди, виконувати все за командою. Навпаки, у ньому повинно максимально реалізуватися творче начало кожного, але вся різноплановість має узгоджуватися з певною методичною концепцією. У колективі слід чітко сформулювати перелік того, що оцінюється словом «так», а також те, чому потрібно сказати «ні».

Важливим чинником позитивного психологічного клімату педагогічного колективу є єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вищий ступінь такої єдності, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в колективі впливає на досягнення цілей.

Позитивний життєстверджуючий настрій у педагогічному колективі залежить від багатьох чинників: самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка). Чіткі орієнтири в діяльності ЗП(ПТ)О, кожного педагогічного працівника теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрій стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між людьми.

Необхідно створити атмосферу колективної турботи в колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії. Справжні товариські ділові взаємовідносини залежать від співвідношення особистих і колективних інтересів. Безперечно, спільна професійна педагогічна діяльність формує певну спільність професійних інтересів. Проте, у професійній діяльності інтереси деякою мірою можуть варіюватися. Тому зближення інтересів є вирішальним для формування в педагогічному колективі здорової соціально-психологічної атмосфери. На її створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

Виділяють *ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату* в колективі ЗП(ПТ)О (рис. 2.29) [1].

Рис. 2.29. Ознаки позитивного психологічного клімату у педагогічному колективі

На психологічному кліматі колективу позначаються також взаємини педагогічних працівників зі здобувачами освіти. Задоволеність ними набуває великого значення в зв'язку з демократизацією та гуманізацією освітнього процесу. Постійні їх взаємини є могутнім імпульсом до вдосконалення педагогічної майстерності та творчості. А позитивні стосунки можуть бути компенсуючим фактором, який допомагає педагогічному працівнику пережити такі негативні обставини, як складні взаємини з колегами та керівником, недостатня оплата, віддаленість від дому. Для педагогічного працівника важливо знати, що при наявності негативного емоційного стану можна звернутися по допомогу до працівника психологічної служби ЗП(ПТ)О.

Таким чином, серед різноманітних факторів, що впливають на ступінь професійного вигорання педагогічного працівника, найбільший емоційний

вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в педагогічному колективі.

Рекомендації працівникам психологічної служби ЗП(ПТ)О щодо покращення психологічного мікроклімату в педагогічному колективі:

• Проводити систематично соціометричне чи референтометричне дослідження для аналізу стану мікроклімату колективу з метою виявлення «вогнища» проблеми.

• Проводити діагностику синдрому емоційного вигорання та поінформувати працівників щодо прийомів уникнення професійного виснаження.

• Вивчення стилю керівництва адміністрації з метою об'єктивної оцінки стану взаємодії з підлеглими.

• Надавати систематично психологічну допомогу працівникам щодо саморегуляції психічних процесів шляхом аутогенного тренування, індивідуальної та групової психокорекції.

• Проводити тренінгові заняття для згуртованості колективу, налагодження дружніх стосунків.

• Організувати цикл тренінгових занять з розвитку психологічної культури працівників.

• Для новоприбулих педагогічних працівників проводити заняття адаптації з метою прискорення темпу їх включеності в роботу,

• Організувати психологічний супровід працівників.

• Виявити співробітників, які впливають на негативний мікроклімат та окремо працювати психологу з ними над розвитком: моральної спрямованості діяльності; організаційної єдності; психологічної єдності (інтелектуальна, емоційна і вольова); здатності до самоуправління; групової готовності та міжгрупової єдності.

• Удосконалити добір, розташування, виховання кадрів, тобто «комплектувати» колектив з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей.

• Поставити перед колективом цікаву, корисну для суспільства та членів колективу мету, досягнення якої потребує напруженої творчої праці.

• Удосконалити матеріальну базу установи та умови праці членів колективу.

• Доручити організацію спільних заходів та спільного дозвілля членам колективу.

• Знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами.

• Делегувати повноваження.

• Організувати спільну професійну взаємодію керівника із заступниками.

• Керуватися справедливим універсальним вимогам до працівників.

• Достатньо інформувати членів колективу про його завдання та стан справ під час їхнього виконання [3].

З метою профілактики професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О доцільно застосовувати *методики емоційно-вольової саморегуляції* (рис. 2.30) [2].

Рис. 2.30. Методики емоційно-вольової саморегуляції педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Метод *почергового розслаблення та напруження м'язів* заснований на чергуванні напруги і розслаблення окремих груп м'язів у рівномірному ритмі. Таким способом можна домогтися розслаблення всіх груп м'язів за рахунок їх напруги: із силою стискати і розтискати кулаки, схрещувати руки за головою і давити на шию, намагаючись при цьому протидіяти тиску шиєю, періодично надавлювати підошвами ніг на підлогу і т.д.

Аутогенні тренування являє собою найбільш відомий і розповсюджений у Європі метод зняття напруги. І. Шульц виходив з того, що почуття глибокого розслаблення, що випробують люди, що знаходяться в стані гіпнозу, може бути досягнуто і за допомогою самонавіяння. На пачатковій стадії занять аутогенними тренуваннями людина заспокоює себе за допомогою самоінструктажу. Він може домогтися помітних ефектів у різних частинах тіла, даючи собі навіть найпростіші команди, наприклад викликати почуття ваги, тепла в руці, нозі і т.д. Тут можна досягти дуже відчутних змін в організмі, наприклад розширення кровоносних судин. Ефект підсилюється, якщо все це супроводжується спеціальними дихальними вправами. На більш високій стадії занять аутогенними тренуваннями людина може викликати у свідомості ті чи інші картини, що дозволяють розслабитися в стресових ситуаціях.

Метод *розслаблення м'язів* був описаний його засновником Якобсоном ще в 1938 році. Протягом тривалого часу їм ніхто не користався, а з кінця 50-х років він знову одержав широке поширення. Зміст його полягає в почерговій короткочасній напрузі волею і наступним розслабленням окремих груп м'язів верхньої частини тулуба (щік, чола, рота, щелеп, потилиці, шиї, груди, пліч, передпліч), черевних м'язів, м'язів стегна, стопи, гомілки. Отут, як, утім, і при інших вправах по зняттю напруги, важливо бути пасивним, але уважно спостерігати процеси, що протікають в організмі. Первісна напруга м'язів з наступним миттєвим розслабленням допоможе виявити причини виникнення затисків. Стан розслабленості буде приємним, його легко буде досягати за допомогою регулярних тренувань.

Усі прийоми *медитації* покликані на визначений час обмежити свідомість і увагу людини яким-небудь єдиним джерелом роздратування. Це може бути мантра, тобто слово, що увесь час повторюється, це може бути музика чи концентрація уваги на власному подиху. Всі інші думки і роздратування як би виключаються. Така концентрована медитація дозволяє домогтися помітного розслаблення. Поза лотоса, що забезпечує за допомогою прямої поставі відповідний стан духу, всю увага дозволяє концентрувати на подиху.

Рахунок подихів і видихів сприяє настанню спокою; подих при цьому поглиблюється. Систематичні заняття дають тілесний і духовний спокій, допоможуть переборювати стрес і метушню, краще зосереджувати увагу. Поряд із класичними прийомами зняття напруги не слід забувати і різні сприятливі розслабленню види діяльності. Одним тут більше підійдуть вечірні велосипедні прогулянки чи прогулянки із собакою, іншим – танці, біг, гра з дітьми і т.д. Кожний може знайти собі такий вид діяльності, що буде сприяти зняттю напруги.

Більшість з нас уже настільки звикло до психічної і м'язової напруги, що сприймають його як природний стан, навіть не усвідомлюючи, наскільки це шкідливо. Варто чітко усвідомити, що освоївши *релаксацію*, можна навчитися цю напругу регулювати, припиняти і розслаблюватися по власній волі, по своєму бажанню. Отже, виконувати вправи релаксаційної гімнастики бажано в окремому приміщенні, без сторонніх очей. Метою вправ є повне розслаблення м'язів. Повна м'язова релаксація впливає на психіку і знижує щиросердечну рівновагу.

Невміння зосередитися - фактор, тісно зв'язаний зі стресом. Наприклад, більшість працюючих жінок виконують три функції: домашньої господарки, дружини і матері, а чоловіки – працівника, голови родини, чоловіка та батька. Кожна з цих функцій вимагає зосередженості, граничної уваги і повної самовіддачі. Виникає незосередженість. Кожна з цих функцій викликає цілий ряд імпульсів, що відволікають увагу від виконування в даний момент

діяльності і здатних викликати стресову ситуацію. Таке розривання на частини приводить зрештою до виснаження. У такому випадку *концентраційні вправи* просто незамінні. Їх можна виконувати де і коли завгодно протягом дня. Для початку бажано займатися вдома: ранком, перед виходом на роботу, чи ввечері, перед сном, чи - ще краще - відразу ж після повернення додому.

У нормальних умовах про подих ніхто не думає і не згадує. Але коли за якимись причинами виникають відхилення від норми, раптом стає важко дихати. Подих стає утрудненим і важким при фізичній напрузі чи в стресовій ситуації. І навпаки, при сильному переляку, напруженому чеканні чогось люди мимоволі затримують подих. Людина має можливість свідомо керуючи подихом використовувати його для заспокоєння, для зняття напруги – як м'язового, так і психічного, таким чином, *аутерегуляція подиху* може стати діючим засобом боротьби зі стресом, поряд з релаксацією і концентрацією.

Також з метою профілактики професійного вигорання можна застосовувати різні *арт-терапевтичні методи*: танцювальна терапія, ізотерапія, пісочна терапія, музична терапія, аромотерапія та інші [5].

З метою попередження професійного вигорання доцільним буде проведення спеціалізованих соціально-психологічних тренінгів в педагогічних колективах ЗП(ПТ)О [7].

Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О наведені на рис. 2.31-2.34.

Рис. 2.31. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників (Проєкт USAID)

Рис. 2.32. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників (Факультет психології Київського національного університету ім. Т. Шевченка, Українська психологічна асоціація)

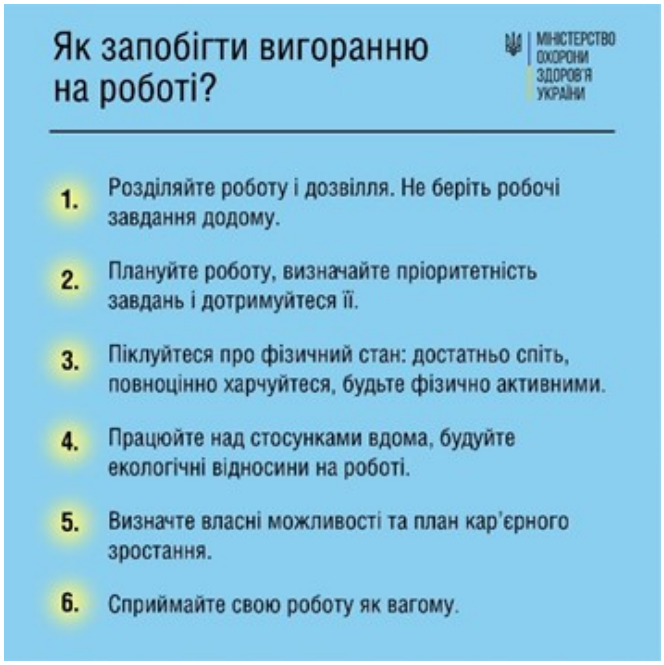


Рис. 2.33. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання працівників (Міністерство охорони здоров'я України)

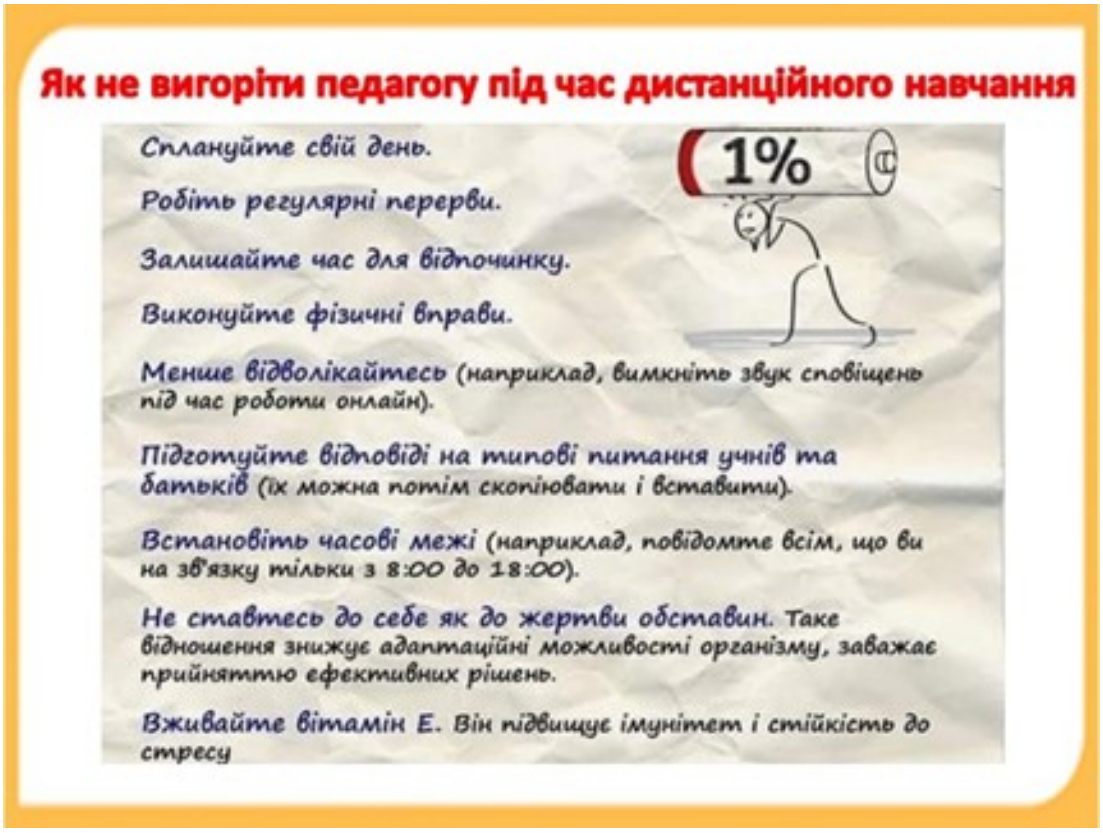


Рис. 2.34. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання педагогічних працівників

Психологи щодо профілактики професійного вигорання рекомендують низку заходів (рис. 2.35) [8].

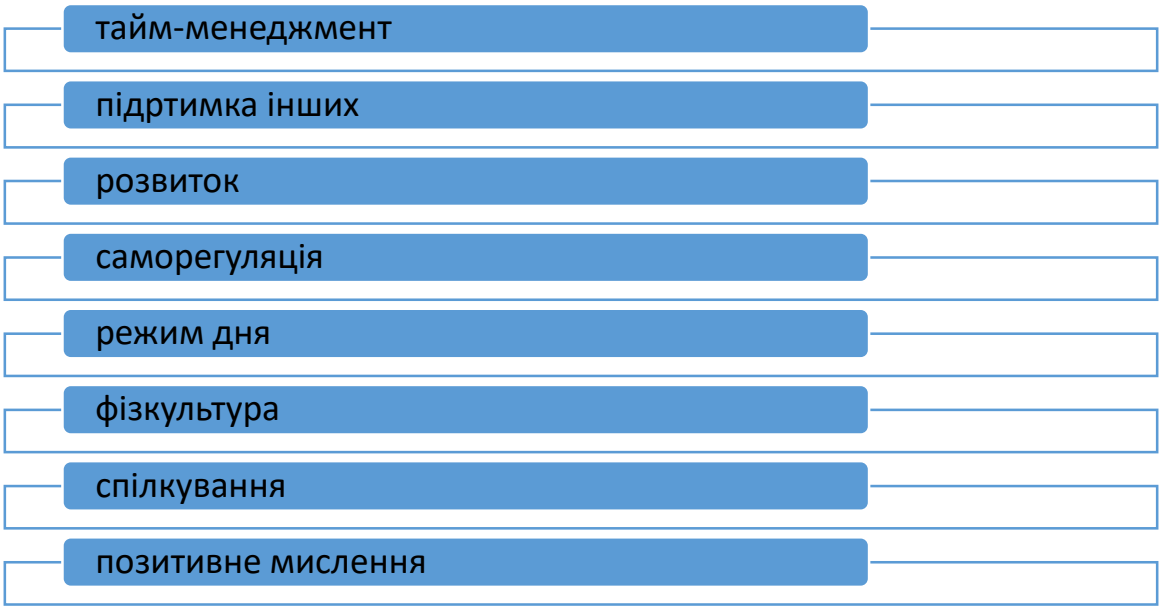


Рис. 2.35. Заходи профілактики професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Тайм-менеджмент насамперед передбачає визначення довгострокових та короткострокових цілей. Довготривалі цілі не тільки забезпечують зворотній зв'язок, а й свідчать про те, що педагоогічний працівник знаходиться на вірному шляху, зростає довготермінова мотивація. До робочого плану важливо включити цілі, виконання яких буде сприяти особистому розвитку. Варто урізноманітнювати своє професійне життя та не застрягати в рутині.

Коли педагогічні працівники аналізують свої емоції та почуття і *діляться ними з іншими*, імовірність вигорання набагато знижується або процес стає менш вираженим. Колеги можуть надати психологічну, соціальну та професійну підтримку, допоможуть знайти розумне вирішення проблеми.

Для підтримки психічного та фізичного спокою важливі *тайм-аути*, тобто повне розслаблення від роботи та інших навантажень. Опанування такими психологічними навичками та уміннями, як релаксація, медитація, визначення цілей, слугує зниженню рівня стресу, який може призвести до вигорання. Наприклад, формування реальних цілей може допомогти знайти

баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Перевтома, як правило, позначається і на особистому житті. Визначаючи реальні цілі, варто знаходити час і для роботи, і для особистого життя.

Важливим засобом профілактики професійного вигорання педагогічних працівників є *контроль над емоціями*, що виникають в процесі професійної діяльності. Але завершення роботи не завжди ліквідує сильні психологічні почуття, особливо якщо робота не приносить тотожних результатів. Емоції зазвичай підсилюються і виявляються у конфліктах з колегами, або ж навпаки у депресії, що призводить до вигорання.

Між тілом і психікою є тісний взаємозв'язок. Хронічний стрес впливає на організм людини, тому важливо підтримувати гарну *спортивну форму* за допомогою фізичних навантажень. Треба правильно та збалансовано *харчуватися* (білки, жири, вуглеводи, вітаміни, макро- та мікроелементи), скласти собі такий раціон, який дозволить підтримувати баланс, необхідний для обраного стилю життя. Також для відновлення фізичних та психічних сил щодоби необхідний безперервний *сон* не менше 8 годин.

Важливим засобом профілактики професійного вигорання педагогічних працівників є їх *особистісний та професійний розвиток*. Його можна здійснювати шляхом проходження курсів підвищення кваліфікації, участі у семінарах, вебінарах, конференціях, тренінгах (онлайн та офлайн).

Також щодня варто відводити певну кількість часу для себе. Якою б великою не була ваша завантаженість роботою чи сімейними проблемами, треба присвячувати час собі. Його краще використовувати для розслаблення, медитації та відпочинку, або ж читання книги, слухання музики.

Т. Зайчикова і Л. Карамушка на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому професійного вигорання, яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів [18]. До таких фаз належать: аналіз професійної ситуації та сприймання професійної ситуації як стресової.

Перша фаза (аналізу професійної ситуації) полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування спеціальних *прийомів*, які є бар`єрами на шляху до стресу (рис. 2.36) [18].

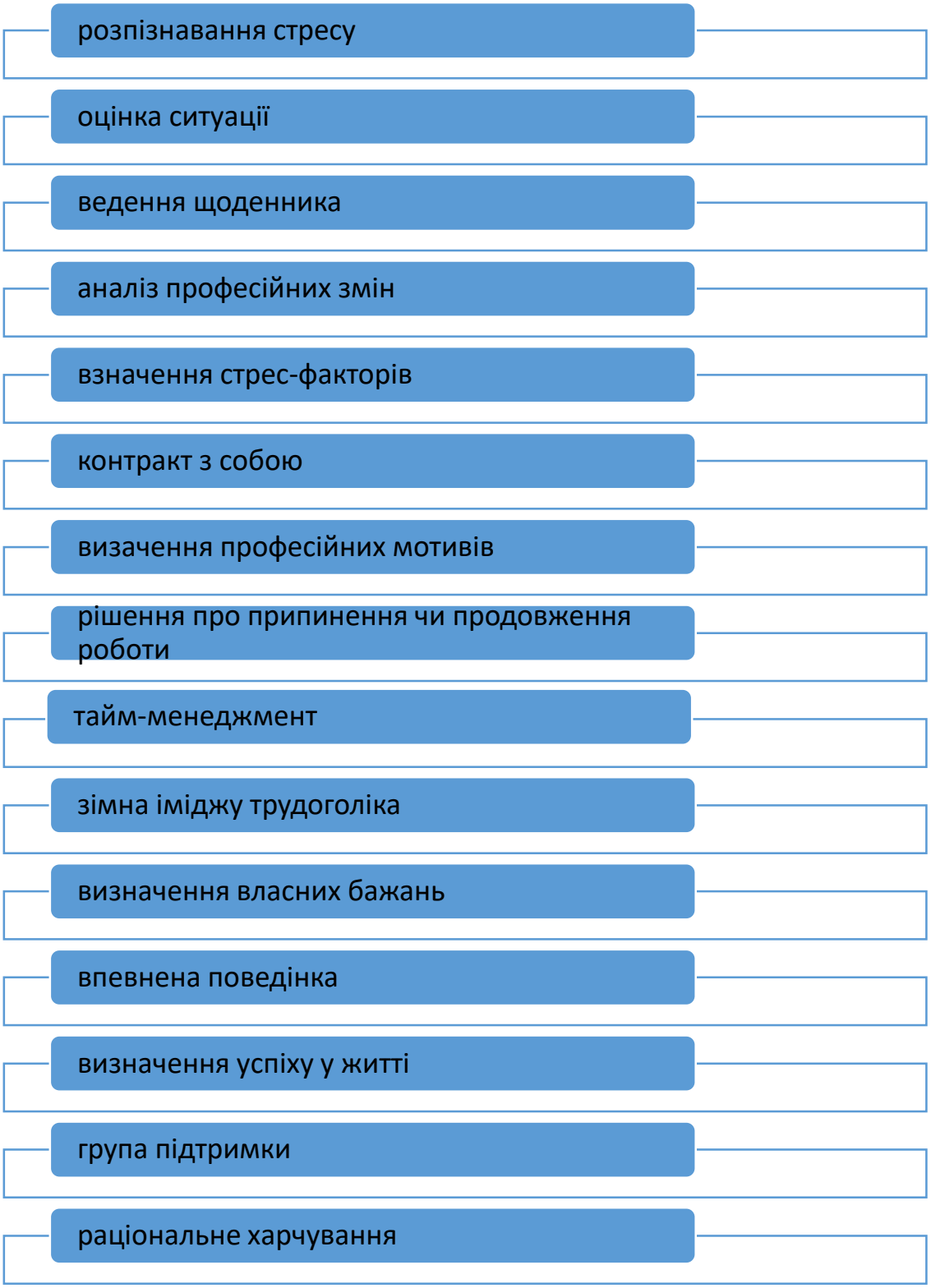


Рис. 2.36. Прийоми аналізу професійної ситуації в процесі профілактики професійного вигорання

Друга фаза індивідуальної технології профілактики професійного вигорання плягає у сприймання професійної ситуації як стресової [18]. На цій фазі використовують прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу (рис. 2.37) [18].

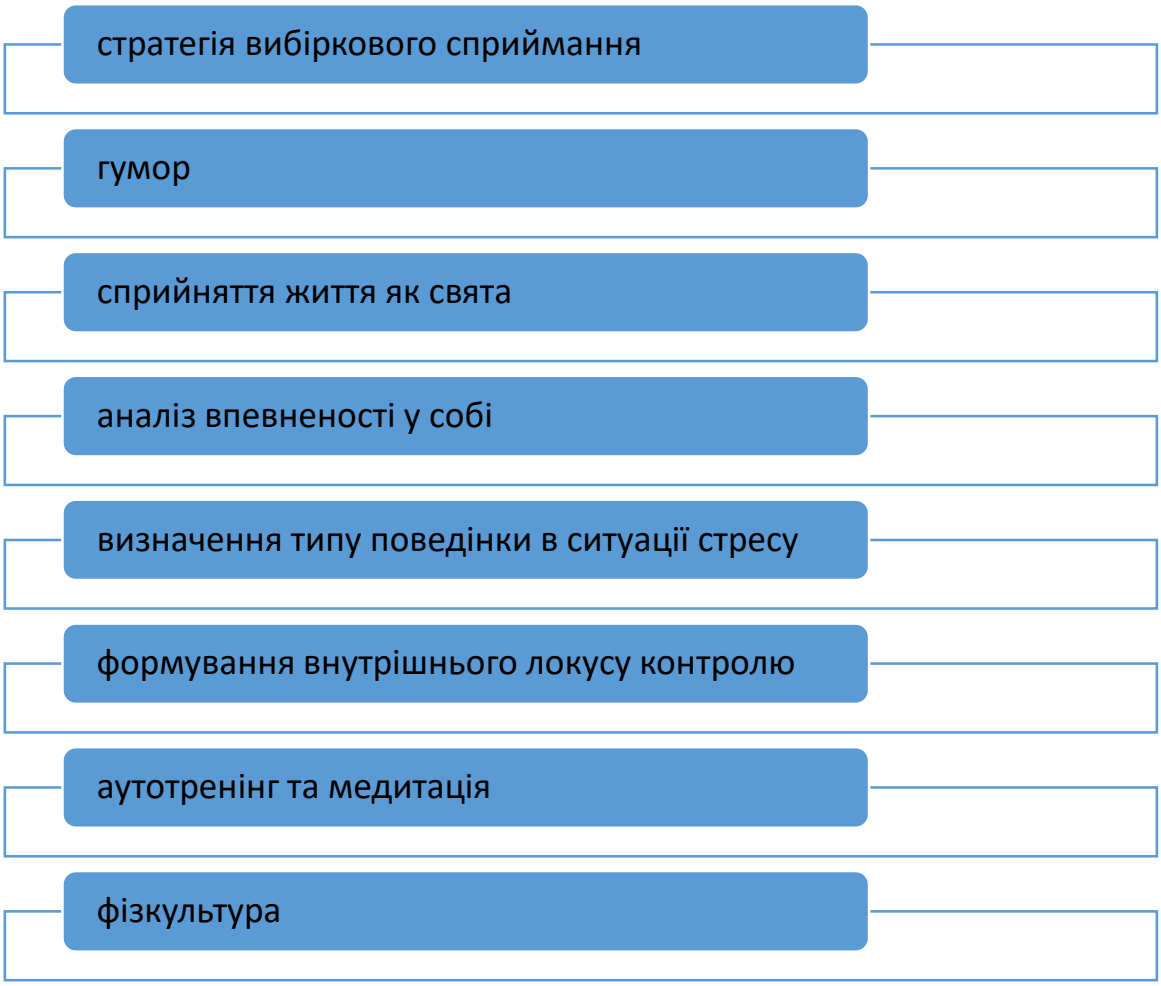


Рис. 2.37. Прийоми сприймання професійної ситуації як стресової в процесі профілактики професійного вигорання

Адекватне відношення до педагогічної діяльності і відведення їй належного місця у житті – найкраща профілактика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Педагогічний працівник не завжди має змогу робити тільки те, що подобається, приносить радість. А педагогічна діяльність без почуття радості пришвидшує вигорання в багато разів. Доцільно користуватися настановою: «Не можеш робити те, що любиш – навчись любити те, що робиш».

Людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається і на інших. Умовно всі *методи гармонізації психофізичного стану* людини можна об'єднати в три групи: фізіологічні, емоційно-вольові та ціннісно-смислові [13].

Фізіологічні методи гармонізації психофізичного стану мають на меті покращити самопочуття педагогічного працівника (рис. 2.38) [13].

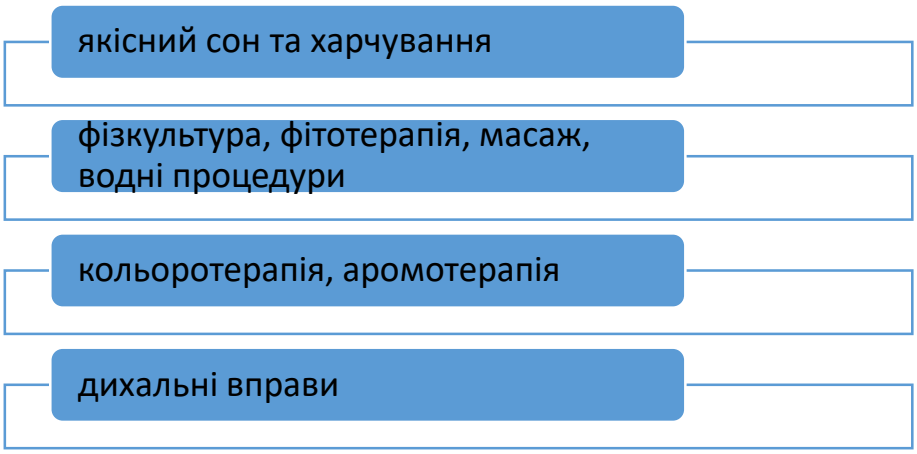


Рис. 2.38. Фізіологічні методи гармонізації психофізичного стану

Емоційно-вольові методи гармонізації психофізичного стану покращують настрій та психічний стан педагогів (рис. 2.39) [13].

Рис. 2.39. Емоційно-вольові методи гармонізації психофізичного стану

До *ціннісно-смислових методів регуляції психофізичного стану* відноситься насамперед позитивне мислення (звертати увагу на позитивні моменти життя і вміти бути вдячними за них, негативне запитання «За що?» перетворювати на позитивне «Для чого?») [13].

З метою профілактики професійного вигорання педагогічні працівники ЗП(ПТ)О можуть використовувати різні *способи психічної саморегуляції* (рис. 2.40) [15].

Рис. 2.40. Способи психічної саморегуляції

Дихальні вправи - один із способів, який допоможе розслабитись. Треба забути про всі неприємності, дати собі відпочити. Протягом трьох хвилин треба дихати поволі, спокійно і глибоко, можна навіть закрити очі. Можна порахувати до п'яти, поки робться вдих, і до семи, коли видих. Треба уявити, що всі неприємності і неспокій випаровуються.

Повторення коротких, простих тверджень (*афірмацій*) дозволяє впоратись із емоційною напругою, знімає неспокій, нариклад: «зараз я відчуваю себе краще», «я можу повністю розслабитися, а потім швидко зібратися», «я можу управляти своїми внутрішніми відчуттями», «я справлюся з напругою у будь-який момент, коли побажаю», «життя дуже коротке, щоб витрачати його

на всякий неспокій», «що б не трапилося, постараюся зробити все, від мене залежне, щоб уникнути стресу», «внутрішньо я відчуваю, що все буде в порядку». Можна придумати свої твердження. Головне – повторювати їх декілька разів у день (вголос або записувати).

Якщо записати всі свої думки, що стосуються проблеми. Це повинен бути список позитивних дій, тобто що треба зробити, щоб її вирішити, або чого не треба робити, вибрати з них 2 - 3 найбільш ефективних. Треба постаратися пристосуватися до ситуації, переконавши себе сприймати все так, як є. Починати треба з найбільш термінової проблеми, можна попросити ради у кого-небудь, хто здатний оцінити ситуацію об'єктивно.

Якщо щось бентежить, можна подивитися на годинник та постарайтися повністю зосередитися на тому, що робитимете в подальші 10 хвилин. Не дозволяти собі відволікатися або ухилятися від основної справи. Варто зосередитися на майбутній діяльності, незалежно від того, що це (заняття, домашнє прибирання, розмова). Після концентрації уваги на чомусь одному протягом 10 хвилин людина, швидше за все, відчує себе спокійно, а попрактикувавши, зможете досягати доброго результату за 2 - 3 хвилини.

За допомогою *заспокійливих слів* або фраз потік негативних думок можна перервати. Вибрати прості слова, наприклад: «мир», «відпочинок», «спокій», «заспокоїтися», «врівноважений», або фрази типу: «глибоке і ще глибше розслаблення». Закрити очі і зосередитися. Повторийти слово, фразу вголос або мовчки протягом 60 секунд. Хай думки проносяться у голові, не давати їм оволодіти свідомістю. Дихати поволі і глибоко.

Коли людина відчує себе незадоволеною, варто сформулювати *вимоги, які лежать в основі цього відчуття*. Допоможе відповідь на запитання, звернене до себе: «Що я повинен мати, щоб відчувати себе щасливим?» Чудово мати те, що подобається, але при цьому дана вимога може призвести до напруги. Ще у глибокій старовині люди говорили: «Господи, дай мені сили, щоб змиритися з тим, що я не можу змінити, дай мені мужність, щоб боротися з

тим, що я повинен змінити, і дай мені мудрість, щоб відрізнити одне від іншого».

Коли відбувається перебільшення значення якоїсь проблеми, варто поставте собі наступні запитання:

- Це насправді така велика справа?
- Чи піддається в даний момент ризику що-небудь по-справжньому важливе для мене?
- Чи дійсно це гірше, ніж те, що було раніше?
- Чи здасться мені це таким же важливим за два тижні?
- Чи коштує це того, щоб так переживати?
- Що може трапитися і чи зможу я справитися з цим?

Якщо є *перші ознаки професійного вигорання,* необхідно визнати, що вони є. Ті, хто допомагає іншим людям, як правило, прагнуть заперечувати власні психологічні проблеми. Важко зізнатися самому собі: «я страждаю на професійне вигорання». Тим більше, що у важких життєвих ситуаціях включаються внутрішні неусвідомлювані механізми захисту. Серед них – раціоналізація, витіснення травматичних подій, «окаменіння» відчуттів і тіла. Люди часто оцінюють ці прояви неправильно – як ознаку власної «сили». Деякі захищаються від своїх власних важких станів і проблем за допомогою активності, вони прагнуть не думати про них і повністю віддають себе роботі, допомозі іншим людям. Допомога іншим дійсно на деякий час може принести полегшення. Проте тільки на деякий час. Адже надмірна активність шкідлива, якщо вона відволікає увагу від допомоги, якої потребуєте ви самі [3].

Блокування своїх почуттів і активність, виражена понад міру, можуть уповільнити процес відновлення. Психічний стан може полегшити фізична та емоційна підтримка від інших людей. Не треба відмовлятися від неї. Варто обговорити свою ситуацію з тими, хто, маючи подібний досвід, відчуває себе добре.

Для педагогічного працівника при цьому доречна і корисна робота з наставником – досвідченим педагогічним працівником, який при необхідності

допомагає менш досвідченому колезі в процесі його професійної адаптації. У запланований період часу наставник і підшефний регулярно спільно обговорюють виконану роботу. В ході такого обговорення здійснюється навчання і розвиток, які допомагають запобігти професійному вигоранню .

В неробочий час людині потрібне усамітнення. Для того, щоб впоратись зі своїми відчуттями, вам необхідно знайти можливість побути одному, без сім'ї або близьких друзів.

Педагогічому працівнику ЗП(ПТ)О з метою профілактики професійного вигорання варто виконувати певні дії (рис. 2.41) [4].

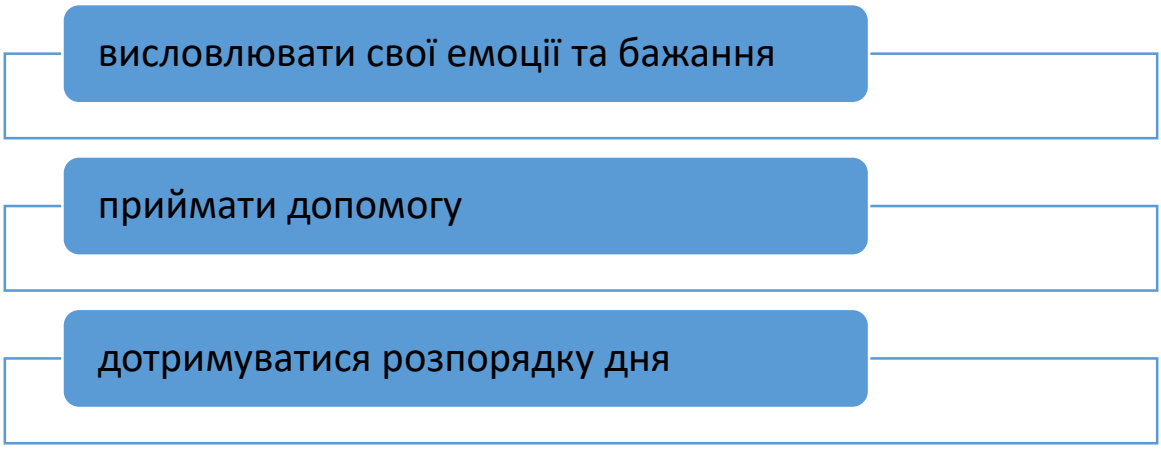


Рис. 2.41. Дії педагогічного працівника з метою профілактики професійної деформації

Якщо професійне вигорання вже відбулося, необхідна спеціальна *психологічна робота* з відрегулювання травматичного досвіду і відродження почуттів. Не можна провести цю роботу самостійно – її можна виконати тільки разом з професійним психологом. Справжня мужність полягає в тому, щоб визнати, що людині необхідна професійна допомога.

Спочатку йде важка робота, мета якої – «зняти панцир бездушності» та дозволити своїм відчуттям вийти назовні. Це не веде до втрати самоконтролю, але приглушення цих відчуттів може призвести до неврозів та фізичних проблем. При цьому важлива психологічна робота з руйнівними «отруйними» відчуттями (зокрема, гнів, образа). Результатом цієї підготовчої роботи стає

«розчищення» внутрішнього простору, що вивільняє місце для приходу нових, відроджених почуттів.

Наступний етап психологічної роботи – перегляд життєвих міфів, цілей і цінностей, уявлень до себе самого, інших людей і роботи. Тут важливо прийняти і укріпити своє «Я», усвідомити цінність свого життя; прийняти відповідальність за своє життя і здоров'я і зайняти професійну позицію в роботі.

І лише після цього крок за кроком змінюються стосунки з оточенням і способи взаємодії з ним. Відбувається освоєння по-новому своєї професійної ролі і інших своїх життєвих ролей та моделей поведінки. Людина знаходить упевненість в своїх силах. А значить – вона вийшла з-під дії синдрому професійного вигорання і готова успішно жити і працювати [8].

Груповою формою профілактики професійного вигорання можна назвати *психологічний тренінг*. Він являється ведучим компонентом корекційної програми, що реалізує її психокорекційний принцип. В наш час існує безліч моделей тренінгу профілактики вигорання, серед яких особливий інтерес викликають моделі, засновані на когнітивно-поведінковій терапії Альберта Еліса та Аарона Бека. Вони направлені на посилення почуття контролю над своїм життям за допомогою навчання контрою над своїми емоціями.

Тренінгу профілактики професійного вигорання має на меті низку завдань (рис. 2.42) [7].

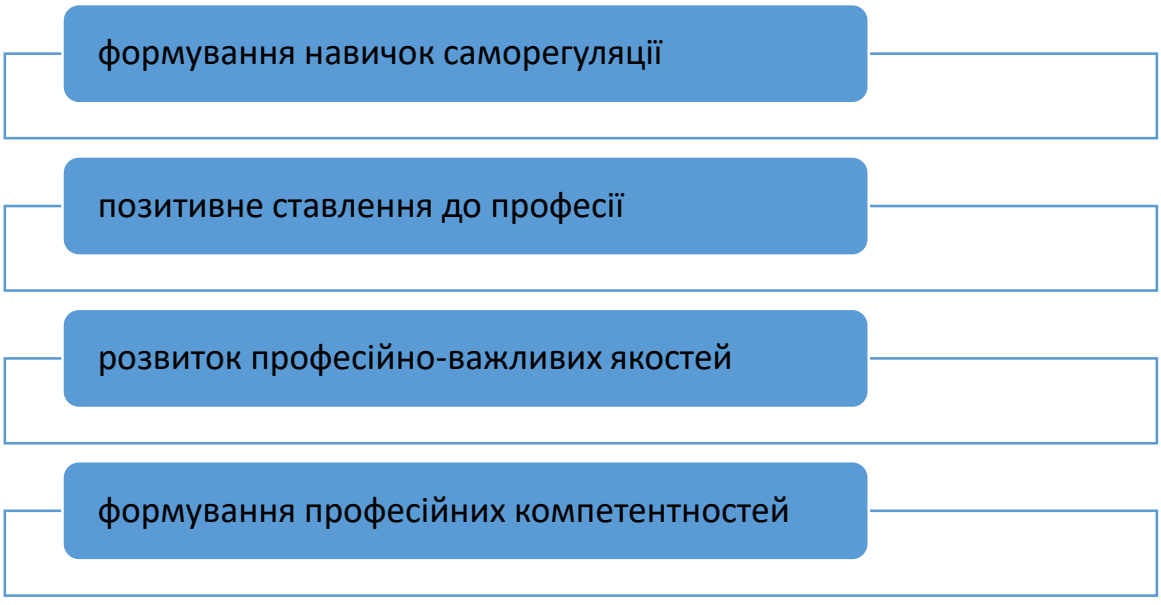


Рис. 2.42. Завдання тренінгу профілактики професійного вигорання

Формування позитивного ставлення до дійсності можливе через переоцінку ірраціональних переконань (переструктурування) системи цінностей (зниження дезінтеграції мотиваційно-особистісної сфери особистості).

Також велике значення має розвиток особистісної рефлексії для усвідомлення наявних проблем і адекватної їх диференціації, здійснення конструктивних шляхів виходу зі стресових ситуацій і подолання синдрому вигоряння, що знаходить своє відображення у деяких вправах і іграх, наприклад «Концентрація на нейтральному предметі», «Концентрація уваги на емоціях і настрої», «Мені сьогодні…» та інші.

Розробка профілактичних заходів повинна враховувати особливості професійної діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О і специфічні для неї фактори ризику, тому суттєвою особливістю проведення тренінгу профілактики професійного вигорання є тренінгові завдання, що включають активну взаємодію (у вигляді різних рухів, змагання, контролю уваги), тобто завдання і ігри, які мають спортивний відтінок, елементи психогімнастики.

Заключний етап корекційної програми передбачає спільний аналіз і обговорення як на рівні групи (заняття-семінари), так і в межах окремих консультацій з її учасниками з приводу результатів тренінгової роботи.

Також проводиться повторна діагностика синдрому вигоряння і навчання навичкам самостійної оцінки свого стану, розпізнавання симптомів вигоряння (самодіагностика), досліджувані знайомляться з елементами тестування. Учасники тренінгу порівнюють результати самодіагностики з самоаналізом отриманих вражень від колекційної роботи, її елементів.

На основі проведених заходів формулюються основні *рекомендації*, направлені на профілактику психічного здоров’я і прояву синдрому вигорання:

- постійно слідкувати за власними емоційним, фізичним і психологічним станами, звертаючи особливу увагу на стресостійкість.

- зміцнювати своє фізичне та психічне здоров'я, прагнути досягти емоційної рівноваги, вести здоровий спосіб життя, опановувати та використовувати техніки самовідновлення.
- використовувати технічні перерви, тайм-аути, ділові ігри для збереження психічного і фізичного здоров’я; оволодівати вміннями і навичками саморегуляції, релаксації; розширити коло спілкування за межі професійного; підтримувати фізичну форму; змінювати види діяльності на непов’язані з професійною діяльністю.
- вміти правильно задовольняти потреби у спілкуванні, відволікатися від професійних проблем, навчитися перемикати увагу від переживань, бути оптимістично налаштованою людиною.
- навчитися трансформувати негативні емоції, відчуття, боротися з негативом прийнятним для кожного, індивідуальним способом. Для цього необхідно визначити підходящі форми відновлення та сублімації.
- прагнути віднаходити гуманістичні цілі та смисли у власній професійній діяльності, пам'ятати про її визначальну соціальну значущість.
- підвищувати рівень професійної майстерності, ділитися досвідом і допомагати колегам, не боятися звертатися по допомогу при необхідності [3].

Таким чином, у профілактиці професійного вигорання важливе значення мають різні фактори, оскільки його виникнення може мати багато причин та посилюється лише тоді, коли межі між професійним та особистим життям розпочинають стиратися, а професійна діяльність потребує значного часу. Для збереження психологічного здоров’я педагогічного працівника ЗП(ПТ)О слід обмежувати вплив професійної діяльності на життя у родинному колі, взаємодію з друзями. Якщо виникає загроза професійного вигорання, психологу ЗП(ПТ)О необхідно зважати на індивідуально-психологічні характеристики особистості педагогічних працівників, вивчити психологічний клімат у ЗП(ПТ)О, вдосконалювати та поліпшувати умови праці та

відпочинку педагогічних працівників, вивчати характер їх професійного вигорання та особливості спілкування з колегами, адміністрацією, здобувачами освіти та їх батьками.

Важливими для профілактики професійного вигорання педагогічних працівників є організація праці, підтримка колег, конструктивне розв'язання конфліктів, зміна очікувань щодо результатів своєї праці.

Запобігають появі професійного вигорання також адекватна оцінка власної компетентності та відсутність ігнорування відпочинку та релаксації. Важливу роль у підвищенні толерантності до фрустрації й розчарувань, які призводять до професійного вигорання, можуть відігравати релігійні та філософські погляди, зрілий позитивний реалістичний світогляд. Значну роль у профілактиці вигорання відіграють соціальне та фінансове задоволення (статус професії у суспільстві).

Розглянемо найбільш поширені причини, що викликають професійне вигорання педагогічних працівнкиів ЗП(ПТ)О, і профілактичні заходи з їх подолання (табл 2.1) [6].

Таблиця 2.1.

Причини професійного вигорання педагогічних працівнкиів ЗП(ПТ)О і профілактичні заходи з їх подолання

Причини професійного вигорання	Заходи їх профілактики
Відсутність можливості або невміння скидати накопичені негативні переживання	• Підберіть свої практики емоційної розрядки. Щодня дотримуйтесь емоційної гігієни і звільняйтеся від складних переживань (наприклад, за допомогою техніки виписування негативу на папері або «змивання» поганих емоцій з рук під струменем води). • Піклуйтеся про своє здоров'я. Підберіть свій збалансований раціон харчування. Ведіть активний спосіб життя і підтримуйте фізичну форму. Спорт, прогулянки на свіжому повітрі, фізичні навантаження повинні стати must have у вашому розкладі. Повноцінно відпочивайте. Поважайте здоровий сон, обідні перерви і вихідні дні.

	Продовження таблиці 2.1.
Рутина і монотонність, прості завдання, відсутність новизни	• Постійно ускладнюйте завдання, підвищуйте власну планку. Нові посильні виклики викликають почуття інтересу і бажання розвиватися далі. • Усвідомлено занурюйтесь в діяльності. • Вивчайте і впроваджуйте нові підходи і методики в своєму напрямі. Постійно займайтеся самоосвітою. Впроваджуйте сучасні інструменти для виконання своїх завдань. Виділіть у своєму щотижневому графіку обов'язковий час для вивчення нового: статті, семінари, вебінари, книги тощо. • Щоб вивчення нового не переросло в процес заради процесу, кожен місяць підводьте підсумки.
Робота в неробочий час	• Створіть і підтримуйте баланс між роботою та особистим життям. • Чітко розмежуйте професійне й особисте життя. Розділіть робочий і особистий час і простір. • Уникайте роботи в неробочий час. Мінімізуйте, а краще повністю уникайте роботи (і навіть думок про неї) в вихідні, святкові та відпускні дні.
Занадто жорстке стресове конкурентне середовище	• Відзначайте кожне досягнення. Практикуйте мистецтво маленьких кроків. Це допоможе підтримувати здорову самооцінку і збільшить вашу впевненість у своєму професіоналізмі. Створить здоровий імунітет проти залежності від зовнішнього підтвердження.
Внутрішні суперечності	• Проведіть аналіз на наявність внутрішнього конфлікту зі своєю діяльністю і цінностями закладу освіти. Їх невідповідність також викликає сильний стрес, і стати причиною втрати інтересу до самої педагогічної діяльності.
Зміна пріоритетів у житті	• Визначте свої особистісні цінності. Розставте пріоритети. Перебудуйте робочу діяльність з урахуванням пріоритетних цінностей. • У деяких ситуаціях краще взяти відпустку і приділити час і увагу тому, що має першочергове значення.
Відсутність інших інтересів.	• Займіться всебічним розвитком. Розвивайтеся в інших сферах. У вас повинні бути інтереси за межами професійної діяльності: інше професійне спрямування або хобі для душі.
Відчуття безглуздості своєї діяльності	• Постарайтеся знайти СЕНС своєї діяльності. Знайдіть свої НАВІЩО і для КОГО. • Подумайте, яку користь приносить ваша робота людям, суспільству, країні.

Таким чином, з метою профілактики професійного вигорання педагогічних працівників доцільно застосовувати *методи гармонізації психофізичного стану* (фізіологічні, емоційно-вольові та ціннісно-смислові), а також способи психічної саморегуляції (дихальні вправи, афірмації, фіксація думок, зосередження, заспокійливі слова, усвідомлення власних можливостей, реальна оцінка проблеми).

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до здобувачів освіти та колег. Існує декілька моделей професійного вигорання: однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі. Симптоми професійного вигорання можуть варіюватися від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних і невротичних розладів.

2. Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проходить декілька стадій: від початкової до невротичної. М. Буріш виділяє шість її фаз: попередження, відстороненість, негативні емоції, психосоматичні зміни та відсутність мотивації до життя; І. Хартман та Б. Перлман: фізіологічну, афективно-когнітивну та поведінкову стадію. Найбільше підпадають професійному вигоранняю педагогічні працівники зі значним стажем роботи (понад 30 років).

3. Чинники професійного вигорання педагогічних працівників бувають: психологічні (суб'єктивні, внутрішні) та соціальні (зовнішні, об'єктивні). До перших відносяться насамперед: негативні емоції, почуття та стани, негативні риси темпераменту та характеру, відсутність професчійно значущих якостей, здібностей та спрямованості. До других відносяться: соціально-економічні проблеми та проблеми у педагогічному колективі ЗП(ПТ)О.

4. Діагностика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у вчасному виявленні її симптомів з метою їх подальшої корекції. Для цього застосовуються численні методи психодіагностики: спостереження, бесіда, аналіз результатів діяльності, анкетування та тестування.

5. Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у створенні умов, які протидіють можливій появі її симптомів у них. Вона може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування) чи груповим (профілактичний тренінг). Попередження професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проводиться з особами, які мають її виражені симптоми. Воно може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування, індивідуальна корекційна програма) чи груповим (корекційний тренінг). Основними шляхами профілактики та попередження професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є: психологічна робота, створення сприятливих умов праці, створення здорового морально-психологічного клімату в колективі, сприяння особистісному й професійному зростанню, а також мотивація та стимулювання ініціативи та активності.

6. З метою профілактики професійного вигорання педагогічних працівників доцільно застосовувати *методи гармонізації психофізичного стану* (фізіологічні, емоційно-вольові та ціннісно-смислові), а також способи психічної саморегуляції (дихальні вправи, афірмації, фіксація думок, зосередження, заспокійливі слова, усвідомлення власних можливостей, реальна оцінка проблеми).

ПИТАННЯ ДО САМОПЕРЕВІРКИ:

1. Дайте визначення поняття «професійне вигорання педагогічних працівників».
2. Хто є автором терміну «професійне вигорання»?
3. Охарактеризуйте основні моделі професійного вигорання.
4. Які основні симптоми професійного вигорання педагогічних працівників?
5. Які основні наслідки професійного вигорання для педагогічних працівників?
6. Які основні наслідки професійного вигорання для ЗП(ПТ)О?
7. Які стадії професійного вигорання виділяв М. Буріш?

8. Які стадії професійного вигорання виділяли І. Хартман та Б. Перлман?

9. Які педагогічні працівники ЗП(ПТ)О найбільше схильні до професійного вигорання? Чому?

10. Які педагогічні працівники ЗП(ПТ)О найменше схильні до професійного вигорання? Чому?

11. Які основні професійні стресори мають місце у діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

12. Назвіть основні психологічні (суб'єктивні, внутрішні) чинники професійного вигорання педагогічних працівників.

13. Назвіть основні соціальні (зовнішні, об'єктивні) чинники професійного вигорання педагогічних працівників.

14. Опишіть психологічний портрет педагогічного працівника, схильного до професійного вигорання?

15. Які явища у педагогічному колективі ЗП(ПТ)О провокують професійне вигорання педагогічних працівників?

16. Який стиль керівництва провокує професійне вигорання педагогічних працівників?

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. Вип. 15. 2016. С. 265-270.

2. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигоряння у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 2013. 19 с.

3. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 110 с.

4. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С. та інші. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного

вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2015. 48 с.

5. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.

6. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників. ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012. 30с.

7. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. 2010. № 40. С. 3-7.

8. Кісліцина М. В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. *Актуальні проблеми корекційної педагогіки : Національний педагогічний університет ім. Драгоманова, Камянець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнко*. Вип. 5. Камянець-Подільський, 2015. С. 121−136.

9. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 200 с.

10. Колтунович, Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. …канд. психол. наук : 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

11. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

12. Лящ О. П., Яцюк М. В. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. Вип. 20, 2020. С. 245-250.

13. Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпауерменту. Нетішин, 2019. 78 с.

14. 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.

15. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностейпе дагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: збірник електронних навчальних курсів / упорядкування В.С. Кулішов, І.В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2023. С. 8-50.

16. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2011. 20 с.

17. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». *Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами : зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції (10 квітня 2014 р.) Житомир*: ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 112-118.

18. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки.* 2019. № 1 (45). С. 59-64.

19. Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8. С. 74-84.

20. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць.* 2020. № 49. С. 296–321.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Опитувальник емоційного вигорання В. Бойко

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб´єктів вашої професійної діяльності – здобувачів освіти, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.

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

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

5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.

6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.

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

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов´язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

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

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов´язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з´явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

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

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов´язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

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

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування нудьгу із невіру.

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

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб´єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

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

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров´я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

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. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар´єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов´язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові 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 зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця - зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров’я.

Обробка та інтерпретація результатів.

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів - зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку - 10 балів - отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»:

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), - 37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редуція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів.

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми.

Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів - симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або увсьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування

«емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників

Фаза розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

• 36 і менше балів - фаза не сформована;

• 37-60 балів - фаза на стадії формування;

• 61 і більше балів - фаза сформована.

Додаток Б.

Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина - людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яновою, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексон)

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.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	інколи	часто	дуже часто	завжди

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 на роботу.
4. Я добре розумію, то 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 піднееним.
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 бегато планів на 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 учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
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.

Бланк для відповідей

Номер твердження	Бали						
1	0	1	2	3	4	5	6
..							
22							

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«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 особистих досягнень	4,7,9,12,17,18,19,21	48

Рівень професійного вигорання визначається за таблицею рівнів вигорання.

Таблиця рівнів професійного 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 особистих досягнень	0 - 31	38-32	39 і більше

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, пррфесійне вигорання тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає аба в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, аба у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток В.

Методика «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова

Інструкція. Вам пропонується відповісти на низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже.

Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження.

Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи

1. Я легко дратуюсь
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу
4. Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних силзаглиблюватись у чужі проблеми
5. Мене непокоїть безсоння
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи
7. Я працюю з великою напругою
8. Моя робота приносить мені задоволення
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене
10. Переконаний, що моя робота є важливою
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюсь на роботі
12. Я задоволений професією, яку обрав
13. Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене
14. Я емоційно стомлююся на роботі
15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи
24. Мені подобається моя робота

25. Я стомився весь час старатися
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів
31. Робота емоційно виснажує мене
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег
34. Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день
36. Навантаження на роботі практично нестерпне
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок
40. Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів
41. Я люблю свою роботу
42. У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений
43. Мене дратує поведінка моїх учнів
44. Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця
46. Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей
47. Я відчуваю емоційну напругу
48. Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою
49. Я почуваю себе виснаженим
50. Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях
52. Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує
53. Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі
55. Я відчуваю задоволення від обраної професії
56. Хочеться «плюнути» на усе
57. Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві
59. Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї
61. У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи
62. Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи
63. Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки

64. Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю
66. Мені майже доводиться примушувати себе працювати
67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили
69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи
71. Вірю, що можу виконати все, що задумано
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: «психоемоційного виснаження», «особистісного віддалення» і «професійної мотивації». Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

Психоемоційне виснаження - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54,
57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

Особистісне віддалення - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, ЗО, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

Професійна мотивація - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 тверження).

Кількісна оцінка психічного вигорання у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ІПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал.

Психоемоційне виснаження - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення - специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація - рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми

Додаток Г.

Рекомендації педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О щодо профілактики емоційного вигорання:

1. Визначте для себе головні життєві цілі і зосередьте зусилля на їх досягненні.

2. Думайте про щось хороше, відкидайте погані думки. Позитивне мислення і оптимізм - це запорука здоров'я і благополуччя.

3. Щоранку, піднімаючись з ліжка, думайте про щось хороше, посміхніться, нагадайте собі, що все буде добре, а ви чарівні і прекрасні, у вас чудовий настрій.

4. Плануйте не тільки свій робочий час, а й свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети.

5. Особливе місце відводьте відпочинку і сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин.

6. Використовуйте протягом дня короткі паузи (хвилини очікування, вимушеної бездіяльності) для розслаблення.

7. Не згущуйте хмари! Не робіть з мухи слона!

8. Керуйте своїми емоціями! Закрийте очі. Уявіть берег моря. Руки підніміть вгору і розведіть в сторони. Відчуйте силу енергії. Складіть руки на животі.

9. Не нехтуйте спілкуванням! Обговорюйте з близькими вам людьми свої проблеми.

10. Відпочивайте разом з сім'єю, близькими друзями, колегами.

11. Знайдіть місце для гумору і сміху у вашому житті. Коли у вас поганий настрій, подивіться кінокомедію, почитайте анекдоти.

12. Не забувайте хвалити себе!

13. Посміхайтеся! Навіть якщо не хочеться (1-1,5 хв.).

14. Знаходьте час для себе: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури тощо! Влаштовуйте для себе невеликі свята!

15. Станьте ентузіастом власного життя!

16. Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати!

17. Умійте відмовляти ввічливо, але переконливо!

18. Якщо негативні емоції захопили вас під час спілкування, то зробіть паузу, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з приміщення, займіться іншим видом діяльності: переберіть папери на столі, поговоріть зі своїми колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться в нього, погляньте на небо, дерева, порадійте погоді, сонцю.

19. Робіть дні «інформаційного відпочинку» від ТБ і комп'ютера. Почитайте щось.

20. Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження - фізична культура і фізична праця. Дуже корисним також є розслаблюючий масаж.

21. Музика - це теж психотерапія.

22. Подбайте про психотерапевтичний вплив середовища, яка вас оточує (колірна гамма). Добре заспокоюють нервову систему зелений, жовто-зелений і зелено-блакитний кольори. Добре, коли вдома стіни пофарбовані в ці кольори, або ж достатньо просто подивитися на будь-яку річ, якогось із цих кольорів, і нервова напруга поступово зменшиться.

23. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

24. Позитивний вплив на нервову систему і настрій має і спілкування з тваринами.

25. Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.

26. Приділяйте належну увагу власному здоров'ю!

Додаток Д.

ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Діагностика професійного та емоційного вигорання - виявленні їх симптомів з метою корекції, а також діагностика соціально-психологічного мікроклімату у колективі.

Деперсоналізація **-** цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів (учнів, колег).

Емоційне вигорання — синдром, що розвивається на основі неперервного впливу на них стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження.

Емоційна виснаженість **-** відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою.

Корекція професійного та емоційного вигорання - проводиться з особами, які мають її виражені симптоми (індивідуальна чи групова - соціально-психологічний тренінг).

Особистісні чинники професійного та емоційного вигорання - низький рівень самоповаги, високий рівень тривожності, прагнення до неодмінного успіху, або гіпервідповідальність, невелика кількість інтересів окрім роботи або їх відсутність, впевненість людини в тому, що вона є єдиною, хто здатен виконувати цю роботу тощо.

Професійне вигорання – синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до учнів та колег.

Профілактика професійного та емоційного вигорання - створення умов, які протидіють можливій появі їх симптомів (насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату у колективі, соціально-психологічний тренінг).

Референтометрія та соціометрія – методи дослідження соціально-психологічного клімату колективу, заснований на визначенні значущих для респондента осіб.

Редукція професійних досягнень — виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній.

Соціальні чинники професійного та емоційного вигорання - матеріальна незахищеність, недостатня кількість працівників в організації, що провокує збільшення темпу та об'єму роботи працівників та ставить у стресові умови, відсутність можливості для розвитку кар'єри та професійного зростання на робочому місці тощо.

Соціально-психологічний клімат - якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвиткові особистості в групі.

Соціометрія – метод дослідження соціально-психологічного клімату колективу, заснований на визначенні осіб, яким респондент симпатизує чи навпаки.

Додаток Е.

КОМПЛЕКС ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

Розділ 1. Емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

1. Синдром емоційного вигорання – це…
а. втома
б. безсоння
в. відсутність позитивних емоцій
г. все перераховане

2. До методів діагностики психологічного мікроклімату колективу відносяться…
а. соціометрія
б. референтометрія
в. анкетування
г. всі перераховані

3. Соціально-психологічний тренінг – це…
а. групова робота із застосуванням інтерактивних методів
б. індивідуальна робота із застосуванням традиційних методів
в. групова робота із застосуванням традиційних методів
г. індивідуальна робота із застосуванням інтерактивних методів

4. До методів тренінгу НЕ відноситься…
а. рольова гра
б. лекція
в. мозковий штурм
г. робота в групах

5. Діагностика емоційного вигорання – це…
а. виявлення ознак емоційного вигорання
б. створення умов, які не сприяють формуванню емоційного вигорання
в. надання допомоги у разі виявлення конкретних проявів емоційного вигорання
г. надання інформації щодо ознак емоційного вигорання

6. Профілактика емоційного вигорання – це…
а. виявлення ознак емоційного вигорання
б. створення умов, які не сприяють формуванню емоційного вигорання
в. надання допомоги у разі виявлення конкретних проявів емоційного вигорання
г. надання інформації щодо ознак емоційного вигорання

7. Попередження емоційного вигорання – це…
а. виявлення ознак емоційного вигорання
б. створення умов, які не сприяють формуванню емоційного вигорання
в. надання допомоги у разі виявлення конкретних проявів емоційного вигорання
г. надання інформації щодо ознак емоційного вигорання

8. Хто є автором терміну «емоційне вигорання»?
а. Герберт Фрейденбергер
б. Зигмунд Фрейд
в. Христина Маслач
г. Альфред Адлер

9. Яка правильна послідовність стадій емоційного вигорання за В. Бойко
а. «напруженість»-«резистенція»-«виснаження»
б. «резистенція»-«виснаження»-«напруженість»
в. «виснаження»-«напруженість»-«резистенція»
г. «резистенція»-«напруженість»-«виснаження»

10. До внутрішніх (психологічних, суб'єктивних) причин емоційного вигорання відноситься…

а. негативний морально-психологічний клімат у педагогічному колективі
б. авторитарний стиль керівництва педагогічним колективом
в. недостатній рівень матеріально-технічної бази освітнього процесу
г. низький рівень емоційно-вольової саморегуляції педагогічного працівника

Розділ 2. Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

1. Синдром професійного вигорання – це…

а. Емоційне вигорання
б. Негативне ставлення до роботи
в. Негативне ставлення до учнів та колег
г. Все перераховане

3. Який науковець є автором терміну «професійне вигорання»?

а. Фрейденберг
б. Маслач
в. Фрейд
г. Юнг

4. До складових професійного вигорання НЕ відноситься…

а. емоційна виснаженість
б. цинізм
в. знецінення професії
г. підвищення кваліфікації

5. До шляхів профілактики професійного вигорання НЕ відноситься…

а. психологічна робота
б. позитивний психологічний клімат у колективі
в. професійний розвиток
г. вживання алкоголю

6. До методів діагностики психологічного мікроклімату колективу відносяться…

а. соціометрія
б. референтометрія
в. анкетування
г. всі перераховані

7. До функцій психолога ЗП(ПТ)О НЕ відноситься…

а. психодіагностична
б. психопрофілактична
в. психокорекційна
г. методична

8. Соціально-психологічний тренінг – це…

а. групова робота із застосуванням інтерактивних методів
б. індивідуальна робота із застосуванням традиційних методів
в. групова робота із застосуванням традиційних методів
г. індивідуальна робота із застосуванням інтерактивних методів

9. До методів тренінгу НЕ відноситься…

а. рольова гра
б. лекція
в. мозковий штурм
г. робота в групах