



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ**

**Кафедра методики професійної освіти та соціально-гуманітарних
дисциплін**

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ**

Електронний навчальний курс

СХВАЛЕНО

кафедрою педагогіки, психології та
менеджменту
протокол № 1 від «02» січня 2024 р.
завідувач кафедри

Володимир КУЛШОВ

Біла Церква 2024

Категорія слухачів: *майстри виробничого навчання, викладачі професійно-теоретичної підготовки закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта»*

Розробник: *Пахомов Ілля Володимирович, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти*

Ілля Пахомов. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО, 2022. 28 с.

Актуальність спецкурсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 4 год., із яких 4 год. – спецкурс.

© БІНПО УМО НАПН України, 2024

© Пахомов І. В., 2024

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....	4
2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....	5
3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ.....	
4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ..	
5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	1
6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА.....	1
7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.....	1
8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ.....	1
9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ.....	2
10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА.....	2

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Однією з основних умов підвищення якості професійного навчання в ЗП(ПТ)О є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають учням спеціальні знання, виховують їх, формують практичні вміння та навички, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців. Важливим для формування позитивної мотивації майбутніх фахівців, набуття необхідних умінь і навичок є професійне та педагогічне “обличчя” педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Безумовно, становленню та розвитку майбутніх фахівців сприяє вплив педагогічних працівників ЗП (ПТ)О на засвоєння професійно значущих знань, умінь і навичок, набуття високої кваліфікації та компетентності, формування психологічної готовності до майбутньої професії, планування особистісного та професійного розвитку.

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О є, в першу чергу, педагогами 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 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель-учень», супроводжується неспокоєм, емоційною напругою, високою мірою особистої відповідальності, виснаженням та професійним вигоранням.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічних працівників 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 його психофізіологічний та емоційний стан, викликаючи стрес.

Актуальність спецкурсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.

Електронний курс спрямовано на розвиток *освітологічної та компетентності з професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.*

Електронний курс розраховано на *4 год.*, із яких 4 год. – спецкурс.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу. Однією з основних умов підвищення якості професійного навчання в ЗП(ПТ)О є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають учням спеціальні знання, виховують їх, формують практичні вміння та навички, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців. Важливим для формування позитивної мотивації майбутніх фахівців, набуття необхідних умінь і навичок є професійне та педагогічне “обличчя” педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Безумовно, становленню та розвитку майбутніх фахівців сприяє вплив педагогічних працівників ЗП (ПТ)О на засвоєння професійно значущих знань, умінь і навичок, набуття високої кваліфікації та компетентності, формування психологічної готовності до майбутньої професії, планування особистісного та професійного розвитку.

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О є, в першу чергу, педагогами 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 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель-учень», супроводжується неспокоєм, емоційною напругою, високою мірою особистої відповідальності, виснаженням та професійним вигоранням.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічних працівників 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 його психофізіологічний та емоційний стан, викликаючи стрес.

Актуальність спецкурсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.

Електронний курс спрямовано на розвиток *освітологічної та компетентності з професійно-особистісного розвитку* педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Електронний курс розраховано на 4 год., із яких 4 год. – спецкурс.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, тести) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах воєнного стану»</i>	
Обсяг курсу	0,1 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 4 академічні години, що відповідає 0,1 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	Оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь щодо діагностики та профілактики

	професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.	
В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, здатних до застосування заходів діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром навичок і компетенцій для успішної діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оновлення та систематизація знань щодо поняття та ознак професійного та емоційного вигорання; – підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>

5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання		
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
Д Стиль і методика навчання		
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
Е Програмні компетентності		
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної

		діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - поняття та ознак професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О - засобів профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - діагностувати ознаки професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О - застосовувати заходи профілактики професійного та емоційного вигорання

		педагогічних працівників ЗП(ПТ)О
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
Ключові слова		
Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, психологічний клімат у педагогічному колективі ЗП(ПТ)О.		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ECTS	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години					Семінар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семінарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції	Спецкурси			
Тема 1. Поняття та ознаки професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.		2	2					2			
Тема 2. Засоби профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти		2	2					2			
<i>Разом</i>	0,1	4	4					4			

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП (ПТ)О

План лекції

1. Поняття професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
2. Причини професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
3. Поняття емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
4. Причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
5. Ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
6. Ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Література: 1-3, 6,8,10, 11, 12, 15

1. Поняття професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Професійне вигорання педагогів ЗП(ПТ)) – 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 учнів та колег.

Сьогодні визначено декілька основних підходів до вивчення синдрому професійного вигорання. Одним з них є модель, що розглядає професійне вигорання як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно-перевантажених ситуаціях спілкування і тлумачиться як синдром хронічної втоми з безпричинною, сильно вираженою, вимотуючою організм загальною втомою, що заважає жити у звичайному ритмі і не проходить після відпочинку.

До основних **професійних стресорів педагогічної діяльності** в ЗП(ПТ)О спеціалісти відносять:

- надмірно інтенсивне спілкування;
- високий ступінь відповідальності за інших людей;
- інформаційні перевантаження;
- екстремальні ситуації, які потребують негайного реагування.

Професійне нездоров'я педагога ЗП(ПТ)О залежить від багатьох факторів, на які він, на жаль, не здатен вплинути. До таких факторів відноситься феномен емоційного вигорання як результат невідповідності між особистістю та роботою, синдром фізичного й емоційного виснаження, який бере початок зі стресу міжособистісної взаємодії і включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння та співчуття.

2. Причини професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Чинників, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання багато:

- **особистісні особливості** (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),
- **соціальні умови** в яких опиняється людина, яка має професію, пов'язану з великою емоційною напругою (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).

3. Поняття емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Емоційне вигорання педагогів ЗП(ПТ)О — це синдром, що розвивається на основі неперервного впливу на них стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження.

Згідно визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я **синдром емоційного «вигорання»** – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб.

4. Причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Автор терміну “професійне вигорання” **Г. Фрейденберг** описує фахівців, що “вигорають”, такими, що орієнтовані на людей, захоплюються, є ідеалістами, фанатичних, “гарячих” ентузіастів та, одночасно, нестійких емоційно, інтровертованих.

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.

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.

Розвиток професійного вигорання 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, тобто винагорода працівників за їхню працю (матеріальна та моральна) у вигляді схвалення з боку адміністрації та спілкування і складають **організаційний фактор професійного вигорання** (В. Бойко).

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 педагогом ЗП(ПТ)О, який тільки розпочинає професійну діяльність, постає завдання оволодіти всіма видами цієї професії: навчальною, виховною, педагогічним спілкуванням, засобами самореалізації, досягненням результатів у навчанні та вихованні учнів. За кілька років накопичення досвіду, виробленням власного підходу, індивідуального стилю діяльності, професійної позиції у педагога з'являється і «психічна втома», професійна дезадаптація, симптоми професійного вигорання тощо.

Існує сумна тенденція роботодавців і співробітників негайно покласти відповідальність за вигорання на самого працівника. Однак «вигорання», як таке, є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, отриманої освіти, характеристик установи і особистісних моментів.

Сьогодні все частіше звучать слова «згорів на роботі». Свіча, як емблема роботи педагога, символізує гасло: «Світячи іншим, згораю сам», відображає специфіку цього феномену в контексті професійної діяльності. Метафорично його ще називають «платою за співчуття».

5. Ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Синдром професійного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О включає в себе три основні **складові**:

- емоційну виснаженість;
- деперсоналізацію (цинізм);
- редукацію професійних досягнень.

Під *емоційною виснаженістю* розуміється відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою.

Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів (учнів, колег). Зокрема, виникає байдуже, негуманне, цинічне відношення до людей, з якими працюють.

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

Симптомами, що сигналізують про розвиток **професійного вигорання**, можуть бути:

- знижена мотивація до роботи,
- недбалість у взаємовідносинах,
- пошук виправдань,
- дратівливість,
- незадоволеність роботою,
- ігнорування вимог безпеки,
- конфлікти,
- дистанціювання,
- втрата уважності,
- порушення термінів виконання завдань,
- втома та пропуски робочих днів.

6. Ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Існує три стадії емоційного вигорання, кожна з яких має певні **ознаки**:

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми 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.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст 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, людина «заводиться», як кажуть, з півоберта, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки і симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, 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. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми. Заключна стадія — повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

ТЕМА 2. ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

2. Роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

3. Позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників. ЗП (ПТ)О.

4. Сприяння особистісному та професійному зростанню педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.

5. Мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.

6. Соціально-психологічний тренінг як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Література: 2, 4, 5, 9, 13, 14

1. Шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Формуванню готовності до напружених ситуацій педагогічної діяльності у ЗП(ПТ)О може сприяти розвиток навичок аналізу й розв'язання проблемних педагогічних завдань та ситуацій і моделювання відповідних форм поведінки. Тоді емоційна культура відобразить рівень професійної майстерності, емоційну зрілість особистості формуючи імідж педагога.

Шляхи **профілактики** професійного та емоційного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О:

- соціально-педагогічна та психологічна робота,
- створення сприятливих умов праці,

- створення здорового морально-психологічного клімату в колективі,
- сприяння особистісному й професійному зростанню,
- мотивація та стимулювання ініціативи та активності.

2. Роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Згідно «Положення про психологічну службу у системі освіти України», основними **функціями** психолога є: діагностика, профілактика та корекція негативних психічних явищ, у т. ч. професійного та емоційного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О.

Діагностика професійного та емоційного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О полягає у вчасному виявленні їх симптомів з метою їх корекції, а також діагностиці соціально-психологічного мікроклімату у педагогічному колективі.

Для цього застосовуються психологічні тести, насамперед опитувальник «Професійне вигорання» Бойко, опитувальник Маслач-Джексона, та тести, які вимірюють психологічний мікроклімат в колективі (насамперед опитувальник Міхалюк-Шалито).

Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогів ЗП(ПТ)О полягає у створенні умов, які протидіють можливій появі їх симптомів у педагогів. До таких заходів варто віднести насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату у педагогічному колективі. Ефективним її методом є соціально-психологічний тренінг.

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

Рекомендації працівникам психологічної служби ЗП(ПТ)О щодо покращення психологічного мікроклімату в 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 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. Позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників. ЗП (ПТ)О.

Важливим засобом профілактики професійного та емоційного вигорання педагогів ПТНЗ 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 розвитку особистості в групі.

Залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні **функції**:

- консолідує (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення навчально-виховних завдань);
- стимулює (виявляється в реалізації емоційних потенціалів колективу, його життєвої енергії);
- стабілізує (забезпечує стійкість внутрішньо-колективних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);
- регулює (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів 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.

Основними факторами, що впливають на **формування соціально-психологічного клімату**, є:

- взаємини з колегами по роботі і адміністрацією
- рівень конфліктності відносин
- професійна підготовка персоналу
- зміст праці та ступінь задоволення нею
- умови праці і побуту та задоволеність ними
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків працівників
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

Сприятливий психологічний клімат - це підсумок систематичної роботи керівників, психологів і всіх співробітників установи.

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, довіра - 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.

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

Також, при реалізації розробленої програми покращення мікроклімату в УВП варто враховувати існування двох систем управління (формальну і

неформальну) відповідно їх безпосередній вплив на взаємовідносини між членами колективу.

В більшій мірі, формування сприятливого психологічного мікроклімату залежить від **вміння адміністрації** знаходити з підлеглими спільну мову, а саме:

- цікавитися їхніми проблемами,
- делегувати повноваження,
- згуртовувати навколо себе,
- справедливо оцінювати результати праці,
- використовуючи розум і досвід,
- створювати особливу атмосферу задоволення працею, яка сприяє розвитку творчості, майстерності.

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

Показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в колективі:

- Згуртованість та організованість.
- Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування.
- Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі.
- Атмосфера колективної турботи в колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії.

Одним із напрямків реформування ЗП(ПТ)О є створення умов для професійної діяльності працівників, забезпечення їх високого статусу в суспільстві, що вимагає сьогодні від адміністрації спрямування всіх зусиль на реалізацію **соціально-психологічних функцій управління**, які спрямовані на:

- створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату,
- формування необхідного для продуктивної роботи колективу односторонніх, які пліч-о-пліч розв'язують складну проблему - формування особистості засудженого.

Соціально-психологічний клімат в ЗП(ПТ)О впливає на рівень сформованості особистості засудженого, а отже є індикатором успішності його виправлення.

До основних **суб'єктивних ознак** сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі ЗП(ПТ)О належать:

- можливість для членів колективу вільно висловлювати власні думки під час обговорення питань;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати відповідальні для колективу рішення;
- достатня інформованість для членів колективу про його завдання та

- стан справ під час їхнього виконання;
- задоволеність належністю до колективу;
 - прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом.

4. Сприяння особистісному та професійному зростанню педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.

Характеристики феномену професійного розвитку педагогів ЗП(ПТ)О:

- базується на конструктивізмі, тому педагоги – суб'єкти активного навчання;
- це процес, який проходить у межах певного контексту. Тому найбільш ефективною формою професійного розвитку є щоденна діяльність педагога.
- нерозривно пов'язаний з реформою освіти, тому що він означає процес формування культури, а не лише забезпечення формування нових умінь реалізації освітніх програм;
- педагоги є рефлексивними практиками, які входять у професію з певною базою знань і набувають нові знання і досвід, “дорощуючи” їх до попередніх. Тому роль професійного розвитку полягає в тому, щоб допомогти їм у створенні й реалізації нових педагогічних теорій і практик, а також у підвищенні їх компетентності щодо педагогічної діяльності;
- реалізується у процесі співробітництва, найбільш ефективно – у взаємодії педагогів, адміністрації, батьків та інших членів громади;
- здійснюється на основі різних форм і способів організації.

Тому професійний розвиток педагогів ЗП(ПТ)О – це постійний процес оптимального вибору й поєднання різних форм, методів, технологій, які є найбільш оптимальними в конкретній ситуації і в конкретному місці.

5. Мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.

Система мотиваційних чинників, потреб, мотивів та стимулів визначає умови продуктивної професійної діяльності педагогічних працівників.

Виділяють наступні **чинники мотивації**:

- зовнішні,
- внутрішні,
- соціальні.

В свою чергу до **зовнішніх чинників мотивації** відносять:

- професійну компетенцію,
- кваліфікацію,
- стабільність робочого місця,

- вигідні контрактні умови,
- перспектива кар'єрного зростання,
- рівень та умови оплати праці,
- частку участі в управлінні закладом.

Внутрішні чинники мотивації включають в себе:

- творчий характер праці,
- оцінка колег,
- творча участь у розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти,
- творча участь у презентації роботи закладу,
- самореалізація,
- рівень відповідальності,
- вміння працювати в команді,
- рівень корпоративної культури,
- комунікативність.

Соціальні чинники утворюють:

- соціальні гарантії,
- пенсійне забезпечення,
- оплата тимчасової непрацездатності,
- оплата безробіття,
- зниження професійних ризиків,
- оплачувана відпустка,
- вихідна допомога,
- преміювання,
- оздоровлення тощо.

Основи мотивації професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти все ще перебувають на стадії формування, оскільки в теорії та законодавчому полі є елементи суперечностей та невизначеності, особливо сьогодні коли відбуваються трансформаційні процеси у державі та реформування системи освіти.

Основним рушійним елементом мотиваційної системи для вітчизняних закладів професійної (професійно-технічної) освіти є матеріальне стимулювання. Але поєднання матеріальних стимулів з нематеріальними заохоченнями буде мати синергетичний ефект для багатьох закладів професійної освіти. Мотивація як одна з важливих функцій дасть можливість закладам професійної (професійно-технічної) освіти підвищити продуктивність праці робітників, що вплине на загальну ефективність надання освітніх послуг та дозволить успішно подолати економічні труднощі, а також витримати конкуренцію з закордонними навчальними закладами.

6. Соціально-психологічний тренінг як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Для **соціально-психологічного тренінгу** можна адаптувати техніки та методи, що використовуються в різних психологічних та психотерапевтичних школах. Завдання тренінгу:

1. інформування учасників про психологію взаємодії, впливи психіки на соматичну сферу, про можливості поліпшення стану людини через покращення його психологічного стану та міжособистісних комунікацій, про професійні стреси, синдром професійного вигорання та можливості усунення його впливу;

2. визначення психологічної проблеми кожного учасника групи, усвідомлення шляхів їх вирішення;

3. створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання;

4. формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості;

5. засвоєння нових стереотипів поведінки при вирішенні проблем для покращення соціального функціонування в сім'ї, в колективі та інших соціальних групах.

Методи тренінгу:

- групова дискусія,
- рольові ігри,
- обговорення конкретних ситуацій,
- ділові ігри,
- вправи для відпрацювання умінь та навичок,
- моделювання проблем.

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2.

ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Рекомендовані питання для обговорення

1. Які шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

2. В чому полягає роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

3. Як психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О впливає на профілактику професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників?

4. Як особистісне та професійне зростання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О впливає на профілактику їх професійного та емоційного вигорання?

5. Як ініціатива та активність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О впливає на профілактику їх професійного та емоційного вигорання?

6. Як соціально-психологічний тренінг впливає на профілактику професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

Література: 2, 4, 5, 9, 13, 14

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.

2. Підібрати список Інтернет-ресурсів, які зададуть інтонацію, акценти пошуку навчальної проблеми.

3. Розробити поради для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з питань профілактики професійного та емоційного вигорання.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА

Питання для самоконтролю до теми 1

1. Дайте визначення поняття «професійне вигорання»
2. Дайте визначення поняття «емоційне вигорання»
3. Які основні причини професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
4. Які основні ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
5. Які основні ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

Питання для самоконтролю до теми 2

1. Які шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
2. Яка роль психолога та соціального педагога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
3. Як сформувати позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О?

4. Як здійснюється особистісне та професійне зростання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

5. Як здійснюється мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

6. Які соціально-психологічні тренінги можуть проводитися ЗП(ПТ)О?

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Синдром професійного вигорання – це...

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

2. Синдром емоційного вигорання – це...

- а. втома
- б. безсоння
- в. відсутність емоцій
- 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

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

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.

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

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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Соціально-психологічний тренінг – групова форма психологічної профілактики та корекції із застосуванням інтерактивних методів (рольова гра, мозковий штурм, робота в групах, дискусія тощо).

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Пахомова Іллі Володимировича за електронною поштою pahomov.ilya@ukr.net або у вайбер за номером +38-099-415-80-40

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. 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. URL: http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/Спецкурс стрес вигорання 2015.pdf

2. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 35 с. URL: <https://dorobok.edu.vn.ua/article/view/1257>

3. 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. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_1/15.pdf

4. Вовк М. П., Сотська Г. І., Філіпчук Н. О. та інші. Технології професійного розвитку педагогів в умовах формальної і неформальної освіти. Київ: Талком. 2019. 212 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/715790/1/ПОСИБНИК ТЕХНОЛОГИИ%2011.03.2019.pdf>

5. 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. URL: <http://psychologdcp.in.ua/wp-content/uploads/2020/03/Збірник-Емоційне-вигорання-педагогів.pdf>

6. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf>

7. Кузнецов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: Основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с. URL: <http://enpui.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9594/Hrytsuk.pdf;jsessionid=ACEBB2606CB536A9DC327D49E9C30244?sequence=1>

8. Лукіяничук А. М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників. Біла Церква : БІНПО, 2020. 46 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/723305/1/Мотивація_професійної_діяльності_педагогічних_працівників.pdf

9. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. URL: <http://www.personal.in.ua/>

10. Пахомов І. В. Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Біла Церква : БІНПО, 2024. 126 с. URL: <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Посібник-ПЕВ-Паломов.pdf>

11. Сидоренко В. В. Селф-коучинг (самонаставництво) як технологія професійного розвитку педагога Нової української школи: спецкурс. Київ : ДУ «НМЦ «Агроосвіта», 2020. 94 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/720149/1/спецкурс_селф-коучинг.pdf

12. Торба Н. Г. Психологічні аспекти творчого підходу в роботі педагога сучасної професійної школи. Біла Церква : БІНПО, 2020. 120 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/725422/1/2_ТОРБА_НГ_ПОсібник_2021.pdf

13. Харагірло В. Є. Інноваційна діяльність педагогів професійно-технічних навчальних закладів : навчально-методичний посібник. Біла Церква : БІНПО, 2015. 146 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/728444/1/посібник.pdf>