

Хмельницький національний університет  
 Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту  
 Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА ДИПЛОМНА РОБОТА

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Рівень вищої освіти

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО  
 ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Назва теми

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність – 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

Шифр \_\_\_\_\_

номер ІНП

Виконала здобувачка IV курсу, група ПП-19-1 \_\_\_\_\_ Аріна КУЦЯК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник кандидат педагогічних наук, доцент \_\_\_\_\_ Людмила МІХЕСВА

науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Нормоконтролер \_\_\_\_\_

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

До захисту допускаю:

Зав. кафедри психології та педагогіки

доктор психологічних наук, професор

\_\_\_\_\_ Євген ПОТАПЧУК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

\_\_\_\_\_ 2023 р.

Хмельницький 2023

## АНОТАЦІЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема кваліфікаційної дипломної роботи: «Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання працівників освіти в умовах війни».

Здобувачка

Аріна КУЦЯК

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник

Людмила МІХЕСВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна дипломна робота включає: 80 с., 6 таблиць, 3 рисунка, перелік джерел посилання складає 63 найменування, додатки.

Ключові слова: «синдром вигорання», емоційне вигорання, професійне вигорання, працівники освіти, соціально-психологічні особливості.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання педагогів.

Предметом дослідження є соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни.

За результатами дослідження уточнено зміст понять «синдром вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання»; визначено соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни; розроблено практичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників.

Отримані результати дослідження можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів і психологічній підготовці студентів; для організації психолого-педагогічних семінарів, проведення психокорекційних заходів, а також при викладанні дисциплін.

Дипломник \_\_\_\_\_ Аріна КУЦЯК

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної дипломної роботи до захисту 12 червня 2023 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ .....	11
1.1 Емоційне вигорання як психологічний феномен .....	11
1.2 Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників .....	17
1.3 Профілактика синдрому емоційного вигорання .....	24
Висновки до розділу.....	30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ .....	32
2.1 Опис та обґрунтування методів і методик дослідження .....	32
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	37
2.3 Розробка практичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників .....	46
Висновки до розділу.....	53
ВИСНОВКИ.....	56
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	58
ДОДАТКИ.....	64
ДОДАТОК А МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» (В. БОЙКО) .....	64
ДОДАТОК Б МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» (К. МАСЛАЧ ТА С. ДЖЕКСОН В АДАПТАЦІЇ Г. НІКІФОРОВА) .....	72

ДОДАТОК В МЕТОДИКА «ОСОБИСТІСНА ШКАЛА ПРОЯВУ ТРИВОГИ ДЖ. ТЕЙЛОРА» (В МОДИФІКАЦІЇ В. НОРАКІДЗЕ) .....	75
ДОДАТОК Г МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛЮ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ К. ТОМАСА (АДАПТАЦІЯ Н. В. ГРИШИНОЇ) .....	80

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сьогодення нашого професійного й особистого життя швидко змінюється оскільки повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну та запровадження воєнного стану внесли свої корективи, фактично, у всі сфери суспільного життя. Система освіти не є виключенням. Війна росії проти України, загроза життю та здоров'ю учасників освітнього процесу, обмеження доступу до базових потреб людини, вимушене масштабне переміщення учасників освітнього процесу в межах України та за кордон, адаптація до соціально-психологічних змін спричинили появу різноманітних стресорів, на які особистість не в змозі ефективно та рівноцінно реагувати. Нові правила життя та праці в умовах війни (а війна – це вже катастрофічні переживання) вимагають гнучкості та здобуття нових навичок, розробки й застосування нових підходів у, здавалося б, давно знайомих справах, таких як навчання або робота, що, в свою чергу, призводить до емоційного вигорання.

Педагогічна діяльність характеризується жорсткими рамками морально-етичних норм, великою кількістю емоційно насичених ситуацій з когнітивною складністю міжособистісного спілкування, а це потребує від педагога чималого внеску у встановлення довірливих відносин і уміння керувати емоційною напруженістю ділового спілкування. Від психологічного благополуччя фахівця залежить якість виконання роботи та її результативність. Через специфіку діяльності у сфері «людина – людина» від педагогічних працівників вимагається інтенсивна міжособистісна комунікація що призводить до високого емоційного напруження. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром емоційного вигорання. З огляду на глобальні зміни звичного ритму навчання та праці в умовах війни проблема емоційного вигорання у педагогічних працівників є дуже актуальною.

Вагомий внесок у дослідження синдрому емоційного вигорання зробили зарубіжні педагоги та психологи Дж. Гібсон, Дж. Гринберг, С. Джексон,

К. Маслач, А. Пайнс, Б. Перлман, Х. Дж. Фрейденбергер, І. Фрідман, В. Шауфелі та ін.

Дослідження проблеми емоційного вигорання знайшло своє відображення у роботах вітчизняних науковців, а саме Н. Водоп'янова, Т. Воротняк, Н. Грішина, Т. Драга, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Кизим, В. Ковальчук, О. Колоскова, І. Криницька, С. Максименко, О. Мялюк, Н. Назарук, М. Поліщук, Л. П'янківська, Т. Рогнінська, Е. Старченкова, Т. Форманюк та ін.

Проте, варто зазначити, що, незважаючи на кількість проведених досліджень та наукових робіт на цю тему, висока поширеність і складні наслідки вигорання зумовлюють необхідність наукового пояснення причин його виникнення, механізмів розвитку і, найголовніше, шляхів відновлення педагогів в умовах військової агресії росії проти України, що, в свою чергу, зумовило вибір теми дослідження: «Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання працівників освіти в умовах війни».

**Об'єктом дослідження** є емоційне вигорання педагогів.

**Предмет дослідження:** соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни та розробити практичні рекомендації щодо профілактики й подолання емоційного вигорання педагогів.

Згідно мети визначено **завдання дослідження:**

1. Розглянути теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного вигорання в психологічній науці.
2. Визначити й обґрунтувати соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни.
3. Здійснити емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів.
4. Розробити практичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Гіпотеза дослідження:** виявлені соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни сприятимуть розробці практичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Методи дослідження.** Для реалізації поставлених завдань був використаний наступний комплекс методів:

– *теоретичні методи:* аналіз, синтез, систематизація, порівняння, класифікація, конкретизація й узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми;

– *емпіричні методи:* 1) методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); 2) методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова); 3) методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе); 4) методика «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Грішиної);

– *методи математичної обробки даних.*

**Практичне значення роботи** полягає у розробці практичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників. Матеріали дослідження можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів і психологічній підготовці студентів; для організації психолого-педагогічних семінарів, проведення психокорекційних заходів, а також при викладанні дисциплін.

**Апробація результатів дослідження** відбувалась шляхом публікації статті на тему: «Профілактика синдрому емоційного вигорання у працівників освіти в умовах війни» у збірнику «Науковий пошук молодих дослідників». Основні положення та результати роботи доповідались та обговорювались на Першому кафедральному науковому семінарі «Актуальні теми наукових пошуків здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня», тема доповіді: «Теоретичний аналіз емоційного вигорання в професійній діяльності працівників освіти», (м. Хмельницький, 20-21.02.2023 р.); Першому кафедральному

науковому семінарі «Результати сучасних наукових досліджень здобувачів вищої освіти бакалаврського рівня», тема доповіді: «Дослідження соціально-психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів в умовах війни», (м. Хмельницький, 8-9.06.2023 р.).

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження відбувалось в Хмельницькому національному університеті. До експерименту було залучено 33 науково-педагогічних працівника гуманітарно-педагогічного факультету з різним професійним стажем і різного віку: кафедра слов'янської філології (10 викладачів), кафедра української філології (9 викладачів), кафедра екології та біологічної освіти (14 викладачів), з них 24 викладачки і 9 викладачів.

**Структура та обсяг роботи.** Робота містить вступ, два розділи, висновки, перелік джерел посилання, що нараховує 50 найменувань, та 4 додатки. Загальний обсяг роботи становить 86 сторінок, з них – 51 сторінка основного тексту. Робота містить 4 таблиці та 5 рисунків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

#### 1.1. Емоційне вигорання як психологічний феномен

У вітчизняних та зарубіжних працях, присвячених дослідженню феномену емоційного вигорання, найчастіше зустрічаються такі поняття: «емоційне згорання» (Т. Яценко), «синдром емоційного вигорання» (В. Бойко), «синдром емоційного перегорання» (В. Вид; Е. Лозинська), «психічне вигорання» (В. Орел), «професійне вигорання» (Н. Водоп'янова, М. Андерсон, М. Буріш, К. Маслач).

Емоційне вигорання нерідко розглядається через призму таких понять, як «професійна деформація», «психологічний захист», «стрес», «стан», «втома», «депресія» та інші.

Таке різноманіття підходів вказує на неоднозначність даного феномену, складний характер його проявів, який набуває свого розвитку з часом і є практично незворотним, не зведеним до інших станів, що зустрічаються у професійній діяльності.

У зв'язку з цим, перед дослідниками постає питання обґрунтування виділення основних характеристик, ознак, проявів та особливостей перебігу даного феномену.

Термін «синдром вигорання» походить від грецьк. *syndrome* – «поєднання» та англ. *burn-out* – «припинення горіння». У зарубіжній психології термін «емоційне вигорання» запроваджено американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом, який використав поняття вигорання, щоб охарактеризувати психологічний стан здорових людей, які в ході виконання свого професійного обов'язку постійно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері спілкування з клієнтами та пацієнтами (спостерігав за роботою волонтерів громадської клініки Святого Марка в Іст-Віллідж, Нью-Йорк).

Х. Дж. Фрейденбергер наголошує, що вигорання – «це не той стан, який краще ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, народжена хорошими намірами» [46].

Як захисну реакцію організму у відповідь на психотравмуючі фактори різної властивості визначає емоційне вигорання і канадський науковець Г. Сельє, розглядаючи стрес у вигляді безперервного процесу та стадій, що змінюються в ньому:

- 1) стадії тривоги, як безпосередньої реакції на вплив;
- 2) стадії резистентності, як максимально ефективної адаптації;
- 3) стадії виснаження, де відбувається порушення адаптаційного процесу [14].

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

Беручи стрес за основу емоційного вигорання, дослідники О. Леонт'єв, Б. Ломов, J. Poulin, С. Walter та ін. враховують інтенсивність стресового стану, що залежить від умов впливу стресорів, від мотиваційних, соціальних та індивідуальних характеристик людини і є провідними у поведінці при стресі.

У процесі формування емоційного вигорання спостерігаються всі три фази стресу: нервова, тривожна напруга; резистенція – опір і виснаження, коли відбувається збіднення психічних ресурсів людини. І, відповідно, на кожній фазі виникають симптоми зростаючого емоційного вигорання.

Низка зарубіжних науковців (А. Brodsky, J. Edelwich, S. Meier, А. Garden та ін.) вказує на процесуальний характер і зворотність даного феномену: від стану застою, наслідком якого є фрустрація, а надалі почуття апатії і виснаження до зниження працездатності та втрати компетентності у своїй роботі.

Незважаючи на те, що вигорання включає в себе одночасно ряд симптомів, стверджувати, що всі вони виявляються однаково або всі відразу, ми не можемо,

оскільки емоційне вигоряння за своїм змістом є індивідуальною реакцією і можливі різні варіації його проявів.

Ґрунтуючись на результатах низки досліджень, Е. Хартман спільно з Б. Перлманом запропонували модель, згідно з якою вигорання розглядається в аспекті професійних стресів. У моделі описується розвиток процесу вигоряння як прояв реакцій на організаційний стрес:

- фізіологічні реакції: фізичне виснаження;
- афективно-когнітивні реакції: емоційне та мотиваційне виснаження, деперсоналізація у вигляді ірраціональних установок і неконструктивних переживань;
- поведінкові реакції: дистанціювання, дезадаптація [24].

Емоційне вигоряння є стереотипом емоційної, найчастіше, професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункціональні наслідки, коли емоційне вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності та стосунках із партнерами.

У 1976 році до вивчення феномену «вигорання» долучилась американська соціальна психологиня К. Маслач, яку вважають одним із найавторитетніших науковців у цьому напрямку. На відміну від Г. Фрейденбергера, К. Маслач з колегами визначала вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і тлумачила його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром.

У 1986 році К. Маслач і С. Джексон розробили трифакторну модель синдрому психічного вигорання у вигляді тривимірного конструкту: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження відіграє роль основної складової вигорання. Прояви характеризуються або зниженим емоційним тлом, або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація виглядає як спотворення та деформація взаємин з іншими людьми: залежність від оточуючих, посилення негативізму, цинічність установок і почуттів щодо реципієнтів: пацієнтів, клієнтів тощо.

Редукція особистісних досягнень проявляється у зниженні своїх професійних досягнень і успіхів та схильності до негативної самооцінки [49; 50].

Більшість зарубіжних дослідників визначають вигорання як негативне психологічне явище, що включає: психоемоційне виснаження, яке виявляється в почутті глибокої втоми та спустошеності; деперсоналізацію – негативне чи байдуже ставлення до суб'єктів діяльності; втрату професійної мотивації, пов'язану з почуттям некомпетентності та неуспішності у роботі. Незважаючи на різноманітність інтерпретацій, невід'ємним фактором вигорання залишається «психофізичне виснаження».

Одним із перших, хто ввів це поняття у вітчизняну науку, був Б. Ананьєв. Автор у своїх працях приділяє увагу вивченню проблеми людини та досліджує зв'язки типу «природа-людина», «людство-природа», розглядаючи «емоційне вигорання» як негативне явище, пов'язане з міжособистісними відносинами і яке виникає у людей професій типу «людина-людина» [37].

Для визначення характеру емоційного вигорання, актуальним стає вивчення ознак цього феномену. Т. Форманюк у своїх дослідженнях виділяє та зупиняється на таких:

- індивідуальна емоційна межа, здатна забезпечити максимальне протистояння виснаженню, протидію згоранню та самозбереження;
- внутрішній психологічний досвід, орієнтований на почуття, установки, мотиви й очікування;
- негативний індивідуальний досвід – концентрація проблем, дистреси, внутрішній дискомфорт, дисфункції та їх негативні наслідки [10].

Поряд із ознаками автором виділяється та надається характеристика симптомокомплексу емоційного вигорання: почуття емоційного виснаження, знемоги, дегуманізація, деперсоналізація, тенденція до розвитку негативного

ставлення до суб'єкта діяльності, негативного самоприйняття у професійній діяльності [10].

До симптомів емоційного вигорання належать психологічні, фізичні та поведінкові прояви. Фізичні прояви характеризуються втому, почуттям виснаження, сприйнятливістю до змін довкілля, астенизацією, частими головними болями, надмірною чи недостатньою вагою, задишкою, безсонням. Поведінкові та психологічні прояви емоційного вигорання відрізняються від фізичних такими характеристиками: на фоні збільшення професійного навантаження спостерігається зниження працездатності та рівня ентузіазму в галузі професійних досягнень, що супроводжується почуттям несвідомого занепокоєння, невпевненістю у своїх силах, розчаруванням і своєю невдачею.

Провівши низку досліджень, В. Бойко приходять до переконання, що емоційне вигорання набувається в процесі всієї життєдіяльності людини і в цьому полягає відмінність від різних форм емоційної ригідності, яка, в свою чергу, визначається властивостями нервової системи, психосоматичними порушеннями, тобто органічними причинами». Дослідник розглядає вигорання як професійну деформацію особистості, що виникає під впливом зовнішніх (хронічно напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організаційна діяльність, підвищена відповідальність за робочий процес, несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності) і внутрішніх факторів (схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти та дезорієнтація особистості) [24].

Виділивши зовнішні та внутрішні чинники, що сприяють виникненню емоційного вигорання, В. Бойко підходить до вивчення спектру станів емоційного вигорання та виділяє: почуття, що виявляються у страху помилок, у страху невизначених неконтрольованих ситуацій, у страху здатися недостатньо сильним, недостатньо досконалим і як результат – втома від усього, що веде до пригніченості; думки людини, що говорять про власну недосконалість на тлі несправедливості дій щодо себе, недостатню оцінку оточуючими власних

трудових зусиль; дії, що виявляються через критику щодо оточуючих і себе, прагнення бути поміченим чи, навпаки, непоміченим, прагнення робити або усе добре, або зовсім ніяк.

За концепцією В. Бойко, емоційне вигорання – це динамічний процес, що виникає поетапно в повній відповідності до механізму розвитку стресу і має ті ж самі фази. На думку автора, кожна фаза супроводжується характерними для неї симптомами. Таким чином, виділяють три фази формування емоційного вигорання:

– 1 фаза – «напруга» – виявляється в чотирьох симптомах: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, відчуття «загнаності в клітку», тривога та депресія;

– 2 фаза – «резистенція» – для неї характерні такі прояви: неадекватне виборче емоційне реагування, дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій і редукція професійних обов'язків;

– 3 фаза – «виснаження» – виявляється в переліку таких симптомів: емоційний дефіцит, емоційна відчуженість, деперсоналізація, психосоматичні та психовегетативні порушення [5].

Вигорання – процес, що відбувається дуже повільно. К. Маслач, В. Бойко, Н. Водоп'янова дотримуються такої періодизації синдрому:

- I стадія триває 3-5 років;
- II стадія 5-15 років;
- III стадія від 10 до 20 років [20].

Ми приєднуємось до думки В. Бойко про те, що розвиток синдрому емоційного вигорання протікає на тлі хронічного стресу та тягне за собою виснаження емоційно-енергетичних і творчих ресурсів працюючої людини [5].

Тут слід зазначити, що генезис вигорання індивідуальний і визначається відмінностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами, у яких протікає професійна діяльність.

Аналіз праць Т. Ронгінської дає підстави стверджувати, що синдром вигорання починається з напруги, як результат протиріччя між соціальними

очікуваннями, ідеалами і бажаннями особистості та вимогами реального життя. Швидше за все, ці стреси довгий час можуть не усвідомлюватися особистістю. Синдром у своїй основі носить індивідуальний характер і визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційної сфері й особливостями професійної діяльності [1].

Як стресову реакцію емоційне вигорання визначає і Н. Водоп'янова. За її визначенням, емоційне вигорання – це довготривала стресова реакція, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої ефективності. Цю стресову реакцію можна розглядати в аспекті особистісної деформації, що відбувається під впливом професійних стресів [39].

Таким чином, на підставі проведеного теоретичного дослідження, ми дійшли висновку, що емоційне вигорання варто розглядати як багатовимірне психологічне утворення, яке виявляється в емоційній, інтелектуальній і поведінковій ригідності, у підвищенні рівня нейротизму, у зниженні працездатності, професійної мотивації, здатності до саморегуляції та адекватної рефлексії, що призводить до конфліктогенних ситуацій.

## **1.2. Соціально-психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників**

Аналіз літератури та численних досліджень синдрому вигорання фахівців різних галузей вказує на те, що педагогічні працівники входять до групи підвищеного ризику розвитку синдрому вигорання. Працю вчителя, як слушно підкреслив В. Сухомлинський, ні з чим не можна ні порівняти, ні зіставити. Ткач уже через годину бачить плоди своєї роботи. Сталевар через кілька годин радіє з вогненного потоку металу. Хлібороб через кілька місяців милується колосками, вирощеними в полі... А вчителю треба працювати роками, щоб побачити предмет свого творіння, буває, минають десятиріччя і ледве-ледве починає позначатися те, що він замислив. Нікого так часто не відвідує почуття незадоволення, як учителя, ні в якому ділі помилки і невдачі не ведуть до таких

наслідків, як у вчительському [7]. Результати досліджень вітчизняних науковців у професіях системи «людина-людина» свідчать, що ознаки синдрому вигорання мають: 80% лікарів; 65% педагогів; 85% соціальних працівників, 60% працівників органів внутрішніх справ. Синдром професійного (емоційного) вигорання так називається серйозна недуга, яка відносно недавно поповнила Міжнародний класифікатор психічних хвороб. Вона загрожує представникам усіх професій, однак чи не найбільше потерпають від неї педагоги.

Педагогічна діяльність вимагає безперервного самоконтролю, навіть у позаробочий час. Це пов'язано з тим, що професійну діяльність педагога вирізняє дуже висока емоційна навантаженість. Підвищення вимог з боку суспільства до професійних якостей педагогічних працівників, об'єктивне збільшення навчального навантаження, висока інтенсивність праці, психоемоційні перевантаження, постійні навантаження на зоровий, слуховий і голосовий апарати, велика кількість контактів протягом робочого дня, гіподинамія робить дану групу фахівців вразливою щодо розвитку синдрому емоційного вигорання, що обумовлено професійною діяльністю.

Більшість науковців вважають, що педагогічні працівники – це та категорія професіоналів, яка найбільш схильна до вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності, що характеризується щоденним психічним навантаженням, самовідданою допомогою, високою відповідальністю за учнів/студентів, дисбалансом між інтелектуально-енергетичними витратами та морально-матеріальною винагородою (фактор соціальної несправедливості), рольовими конфліктами, особливою поведінкою «важких» учнів.

На наше переконання, не викликає сумніву той факт, що виникненню у педагогів професійної дезадаптації сприяють певні механізми та умови. Так науковцями вивчалися «латентні чинники» індивідуальності, які схиляють чи перешкоджають розвитку психічної втоми у працюючих педагогів.

Перевтома виступає основною характеристикою через «високу участь вольового стимулу», постійну активну роботу свідомості, велику кількість

позаурочної роботи та складність комплексу виконуваних дій, часту напруженість у вигляді виникнення та прояву «специфічних емоцій».

Подальший аналіз специфіки праці педагогічних працівників спрямовує нас до досліджень В. Зеньківського, який зазначає, що «...окрім фізичної втоми у педагога накопичується та формується сповільненість, непорушність, бажання зупинитися на шаблоні, зайва самовпевненість» [14]. У зв'язку з цим В. Зеньківський визначає норму професійної діяльності педагога – 25 років.

Усвідомлення ідей В. Зеньківського вказує на виникнення нестійкого психологічного стану, в основі якого лежать негативні емоції, здатні призвести до стресів, під впливом яких, у свою чергу, в педагогів і виникають нервово-психічні та психосоматичні хвороби, а також недостатнє використання педагогами прийомів і способів саморегуляції.

Стає очевидним, що емоційна стабільність та емоційна стійкість виділяються в особистості педагога як якості, що мають професійно-ціннісну значущість для діяльності педагога.

У зв'язку з цим важливо наголосити на показниках психологічної стійкості діяльності педагога. Серед найпоширеніших ми виділяємо саморегуляцію, самоконтроль, відсутність емоційної напруженості, дратівливості, нестриманості та неврівноваженості, а також наявність таких вольових якостей у педагогів, як цілеспрямованість, організованість, витриманість, наполегливість, рішучість, самовладання та терпимість, задоволеність у собі як у професіоналі, відсутність страху перед учнями, стомлюваність у межах норми.

У результаті частого та надмірного спілкування у педагогів нерідко виникають такі стани як «...публічна самотність», надлишок формального, споживчого, «механічного» спілкування з «чужими» та нестача щирого, співчутливого, нормального спілкування з тими, кого педагог сприймає як людей емоційно близьких собі [14].

Причина криється в дефіциті соціальної спільності, що призводить до нестачі спільності емоцій та емпатії. До того ж робить свій внесок ще й

культивована в суспільстві заборона на природний, щирий, живий і безпосередній публічний прояв емоцій [14].

Підтвердженням цього є дослідження Л. Китаїв-Смик, у яких автор визначає «хворобу спілкування» як результат душевної перевтоми: «Цей стан характеризується зникненням гостроти почуттів і переживань, занепадницьким настроєм, негативним ставленням до партнерів зі спілкування та виникненням конфліктів».

Усвідомлення того, що йдеться про «педагогічну втому», «педагогічні кризи», професійну стагнацію, педагогічне виснаження, «хворобу спілкування», «уникнення контактів», означає, що в умовах негативного впливу різних стресогенних факторів, емоційна стійкість здатна забезпечити педагогу збереження оптимального емоційного стану та високу ефективність діяльності, тоді як емоційна нестійкість сприяє виникненню емоційного вигорання.

Проведений теоретичний аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що більшість дослідників визначає емоційну стійкість як інтегративну властивість особистості, що характеризується гармонійною взаємодією структурних компонентів і тим самим забезпечує вміння протистояти фрустраційному та стресогенному впливу, зберігаючи успішне здійснення професійної діяльності.

Вивчення специфіки праці педагога дозволяє проаналізувати особистісні зміни у процесі професійного становлення та розвитку, які впливають на процес розвитку емоційного вигорання.

Незважаючи на різні критерії та диференціацію, траєкторія та темп професійного становлення особистості полімодальні, залежать від віку, статі та стадій становлення професіоналізму.

Приєднуємося до думки вчених, які зазначають, що зростання професійної компетентності педагога полягає у подоланні криз і виході на нові ціннісні та смислові рівні у процесі особистісного розвитку. Ці рівні збігаються з розподілом професійної діяльності на етапи, тобто педагогічний стаж: від 1 до 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 15 років; від 15 до 20 років; 20 років і вище.

Кожен етап характеризується кількістю внутрішніх і зовнішніх руйнувань у педагогів. Тобто йдеться про кризи, що зустрічаються під час професійного становлення особистості педагога. Науковці (Е. Зеєр, Е. Симанюк) розділили їх на нормативні – часто зустрічаються при переході від однієї стадії до іншої, і ненормативні – викликані психотравмуючими факторами, несприятливими обставинами. Характеристики кожної кризи можуть включати у свій зміст прояви симптомів емоційного вигоряння.

Приєднуємося до думки дослідників, які вважають, що професійне функціонування педагога детермінується протиріччям між вимогами професійної діяльності та професійної спільноти, з одного боку, та можливостями і здібностями особистості, індивідуальним стилем діяльності та спілкування, педагогічним досвідом – з іншого.

У зв'язку з цим, у процесі професійного становлення особистості науковці (Е. Зеєр, Е. Симанюк, А. Маркова) виділяють професійні деструкції. За їх визначенням, професійні деструкції – це «...порушення і руйнація структури діяльності та особистості, які спричиняють негативні наслідки у сфері професійної діяльності, що відбиваються на продуктивності праці та міжособистісній взаємодії учасників даного процесу» [39].

А. Маркова у своїх працях виділяє такі професійні деструкції: уповільнення професійного розвитку, що прямо залежить від вікових і соціальних норм; дезінтеграція, розпад професійної свідомості, що тягнуть за собою професійні конфлікти, нереалізовані плани та цілі; низький рівень професійної мобільності; втрата напрацьованих професійних навичок і здібностей, що перебувають у взаємодії з мисленням і призводять до зміни професійного профілю особистості; поява деформацій особистості – перші ознаки емоційного виснаження та вигорання, втрата професійної позиції; припинення професійного розвитку на тлі професійних захворювань чи втрата працездатності [39].

Перераховані професійні деструкції впливають на цілісність особистості педагога, знижують його адаптивність, стійкість, провокують приватні

конфлікти, посилюють напруженість у відносинах з колегами та керівництвом, що виражається в емоційній нестійкості, емоційній лабільності, неврівноваженості, порушенні нервово-психічних процесів, збудженості, частих проявах реактивності, низькому порозі переживання дистресу з переважанням негативно забарвлених емоційних станів, і призводять до відсутності підтримки та згуртованості в колективі – все це, закріплюючись та приймаючи стійку форму, є передумовою виникнення емоційного вигорання.

Варто зазначити, що частота та інтенсивність включення педагога в емоційно-напружені ситуації безпосередньо залежить від індивідуальних особливостей педагога, мотивів його поведінки, а також від характеру зовнішньої обстановки.

Професійні кризи та деструкції, що впливають на виникнення напружених ситуацій у педагогічній діяльності, призводять до емоційного та професійного вигорання, лежать у площині взаємодії учасників освітнього процесу: «педагог-учень (студент)» (порушення дисципліни та правил поведінки, непередбачені конфліктні ситуації, ігнорування з боку педагога тощо); «педагог-педагог» (розбіжності в думках, конфлікти при розподілі навчального навантаження, надмірний контроль за навчально-виховною роботою тощо); «педагог-батько» (розбіжності в оцінці учня вчителем і батьками, неувага з боку батьків до виховання тощо).

Варто пам'ятати, що освітньо-виховна система розвивається важко, і тому продуктивність роботи педагога багато в чому визначається його успішністю в педагогічному спілкуванні.

Даючи характеристику педагогічному спілкуванню та розкриваючи його зміст, ми зупиняємося на високій конфліктності, підвищеній категоричності, тривожності, ригідності, і визначаємо ці характеристики як структурні складові деформації особистості, а також відносимо їх за характером проявів до конфліктогенних. На підтвердження цього низка дослідників (М. Рибаківа, Н. Самоукіна, С. Максименко, Т. Щербан Л. Карамушка, Н. Пов'якель, В. Кан-Калік та ін.) виділяє додаткове навантаження педагогічного спілкування, що

здатне викликати та створити певні труднощі, а саме: незнання структури та законів педагогічного спілкування, слабо розвинені комунікативні здібності та комунікативна культура можуть бути передумовами виникнення педагогічного конфлікту [21].

У цьому контексті слушним є твердження О. Леонтьєва про те, що смисложиттєві орієнтації формуються з урахуванням вищих мотивів і породжують певний спосіб процесів і операцій, спрямованих на досягнення цілей. Однак під впливом міжособистісних відносин система цінностей здатна зазнавати змін, де істотну роль відіграють різноманітні конфлікти.

На думку С. Кузнєцова, педагогічні конфліктні ситуації за своєю природою мають суттєві особливості, зокрема, такі:

- суб'єкти конфліктних ситуацій неоднакові за соціальним статусом (викладач/учитель – студент/учень), що визначає також різну їхню поведінку;
- суб'єкти конфліктних ситуацій відрізняються за віком і мають різний життєвий досвід, у них неоднаковий ступінь відповідальності;
- суб'єкти конфліктних ситуацій нерівні за освітою, у них різне розуміння явищ і їхніх причин;
- суб'єкти конфліктних ситуацій мають різні здатності та культуру щодо вирішення життєвих і професійних проблем у ситуації конфлікту [21].

Отже, вищевикладене дає підстави констатувати, що конфлікт виступає одним із найбільш напружених факторів і сприяє виникненню та розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Окрім конфліктів існує низка інших напружених факторів, здатних здійснювати несприятливий вплив на педагога та викликати подвійний стрес: інформаційний, в основі якого лежать інформаційні навантаження, необхідність швидкого прийняття рішення, високий ступінь відповідальності, та емоційний, що характеризується виникненням емоційних зрушень, змінами діяльності та порушеннями поведінки. Тобто, мова йде про ті емоційні вибухи, що отруюють

організм педагога «стресовими токсинами» та мають такі прояви, як грубість, нестриманість, окрики тощо.

Стрес, на думку Р. Грановської, розвивається за схемою: стресор – накопичення – реакція. Між стресором та відповіддю організму на стрес розгортаються певні процеси, опосередковані колишнім досвідом відповіді на стресові ситуації. У процесі стресу організм, пристосовуючись до нової ситуації, повністю мобілізує себе, приводячи в дію неспецифічні захисні механізми, здатні забезпечити опір чи адаптацію.

Увага акцентується на перевазі у педагогів психозахисних технік у вирішенні складних педагогічних ситуацій, здатних провокувати зростання емоційного напруження, дискомфорту, викликати неконструктивні дії механізмів у педагогічному спілкуванні.

Підбиваючи підсумки, можна констатувати, що в педагогічних працівників найбільш уразливою є саме емоційна сфера, що збігається з механізмом емоційного вигорання. Аналіз наукової літератури щодо дослідження чинників, які зумовлюють виникнення емоційного вигорання, дає змогу виділити дві їх основні групи: індивідуальні та організаційні. Індивідуальні детермінанти є первинними, до них належать особистісні властивості, вік, стаж роботи, рівень професіоналізму. Організаційні причини нашаровуються на особистісні та виступають у якості підсилюючих факторів емоційного вигорання [5].

З метою попередження та корекції емоційного вигорання педагогічних працівників можна використовувати всі розроблені на сьогоднішній день різноманітні підходи.

### **1.3 Профілактика синдрому емоційного вигорання**

Проблемою попередження та профілактики емоційного вигорання займалися такі науковці, як В. Бойко, Н. Водоп'янова, Е. Старченкова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, К. Лаврова, О. Левін.

Ризик вигорання пом'якшують стабільна та приваблива робота, що надає можливості для творчості, професійного й особистісного росту, задоволеність якістю життя в різних її аспектах, наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани. Рідше «емоційно вигорають» оптимістичні й життєрадісні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи; ті, хто займає активну життєву позицію і звертається до творчого пошуку рішення при зіткненні з важкими обставинами, володіє засобами психічної саморегуляції, піклується про поповнення своїх психоенергетичних соціально-психологічних ресурсів.

Група практичних психологів (Коняхіна А., Гаврик І., Гриценко Н., Гутенко Д., Коропченко Н., Обравит О., Полякова В., Сухомлин Л., Усик Ю., Чорний О.) зазначає, що дії, які спрямовані на те, щоб подолати синдром вигорання, припускають як самодопомогу, так і зовнішнє надання професійної допомоги. У першому випадку «вигораючим» працівникам потрібно навчитись усвідомлювати симптоми психологічного стресу й керувати ним, опанувати широкий спектр прийомів саморегуляції та подолання перших симптомів прояву стресу на роботі. Якщо ж така допомога самому собі виявиться недостатньою, буде потрібна і професійна – для профілактики та подолання синдрому вигорання [7].

Згідно з психологами, всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи: а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, що використовуються керівниками в організаціях, школах); б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, що використовуються психологами-консультантами) [7].

Так, Т. Зайчикова і Л. Карамушка розробили індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому "професійного вигорання" на рівні особистості. Ця технологія включає декілька послідовних фаз і систему конкретних прийомів [14].

Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає у когнітивній оцінці ситуації

(виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить:

- розпізнавання стресу (з цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес);
- здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме, з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;
- ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);
- аналіз того, чи мають місце у конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);
- визначення основних стрес-факторів, що викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;
- визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;
- прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;
- тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;
- за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;

- складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;
- демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;
- визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);
- створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, відчуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;
- турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти [14].

Науковці вважають, що людина є цілісною біоенергоінформаційною системою, тому вплив на будь-яку з цих складових позначається й на інших. Умовно всі методи гармонізації психофізичного стану людини можна об'єднати в такі групи:

- фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло): тривалий і якісний сон, збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування, достатнє фізичне навантаження, масаж, дихальні вправи тощо;
- емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан): гумор, музика, заняття улюбленою справою, спілкування з природою (тваринами), медитації тощо;
- ціннісно-смысловий рівень регуляції психофізичного стану (вплив на думки, зміна світогляду).

О. Міщук виділяє такі методи профілактики емоційного вигорання: ізометричні вправи; аутогенні тренування; розслаблення м'язів; медитація; релаксаційні вправи; концентрація; ауторегуляція подиху.

Також можна застосовувати різні арт-терапевтичні методи: танцювальна терапія, ізотерапія, пісочна терапія, музична терапія, аромотерапія та інші.

І. Майдан у статті «Феномен «професійного вигорання» у лікарів» зазначає, що концепція поведінкових профілактичних заходів фокусується на первинній профілактиці. Нею передбачено такі заходи:

- засвоєння навичок боротьби зі стресом;
- навчання технікам релаксації (прогресивна м'язова релаксація, аутогенне тренування, самонавіювання, медитація);
- вміння розділити з учасниками процесу відповідальність за результат, вміння сказати «ні» [25].

Розділити профілактичні заходи на чотири основні установки пропонує науковець Д. Трунов:

- «Пристосування себе до роботи» – вдосконалення здібностей прийому і переробки суб'єктивної інформації, розвиток емпатії, співчуття, співпереживання, розуміння суб'єктів професійної діяльності;
- «Пристосування роботи до себе» – адаптаційна зміна професійних, організаційних та інших рамок;
- «Економічна витрата емоційних ресурсів» – зменшення психоемоційних витрат, пов'язаних з міжособистісними комунікаціями («спосіб контролю контпереносу» – поділу відповідальності, структурування діяльності, використання захисних психотехнік та ін.);
- «Відновлення» – заповнення психоемоційних втрат, при застосуванні методів компенсації витрачених зусиль і стимулюючі заходи (відстеження результатів роботи, матеріальну винагороду та ін.) [44].

Ефективному процесу виходу педагогічних працівників зі стану емоційного вигорання сприятиме виконання комплексу дій, що захоплюють широкий діапазон можливостей особистості: від внутрішніх особистісних ресурсів до формування навичок та умінь, спрямованих на вихід з даного стану:

1. Розвиток у педагогів навичок та умінь використання конструктивних способів психологічних захистів, що включає:
  - здатність педагога до когнітивної структуризації та осмислення ситуації;
  - оволодіння алгоритмами усвідомлення, що актуалізує когнітивні механізми та допомагає педагогам усвідомити власні психологічні захисти;

- рефлексивну оцінку механізмів психологічного захисту, що використовуються педагогами в стані емоційного вигорання;

- оволодіння педагогами алгоритмами усвідомлення власних психологічних захистів та вибору тих, що забезпечать зниження емоційного вигорання.

2. Формування комунікативної компетентності та гнучкості педагогів у подоланні внутрішньо особистісних і міжособистісних конфліктів, що включає:

- оволодіння конструктивними техніками педагогічного спілкування;
- самодіагностика педагогами стилю поведінки у конфліктних ситуаціях;
- знаходження адекватних шляхів вирішення конфлікту;
- вміння користуватися техніками ефективної комунікації;
- вміння проводити моніторинг емоцій у взаємодії;
- вміння поетапно приходити до вирішення конфліктних ситуацій;
- опанування конструктивними техніками педагогічного спілкування.

3. Формування у педагогів копінг-стратегій на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, що включає:

- раціональне осмислення ситуації та своїх можливостей;
- оволодіння соціально-прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживань, усунення застрягань;
- активну мотивацію подолання психологічно складних ситуацій;
- здатність до адаптації у складній ситуації;
- підвищення рівня відкритості та саморозкриття;
- подолання високого рівня тривожності;
- поява емоційної гнучкості в поведінці педагогів.

4. Розвиток у педагогів здатності до рефлексії наслідків власної діяльності:

- цілісне переживання безпосереднього досвіду, не спотвореного психологічними захисними механізмами, коли думки та дії узгоджені з емоціями;
- формування позитивного ставлення до себе та інших;

– процес поступового подолання та виживання невротичних компонентів власного внутрішнього світу.

Вищеперераховані способи психологічної діяльності та поведінки фокусуються на саморозумінні, ставленні до себе, саморегуляції і сприяють підтримці та збереженню балансу між вимогами середовища і внутрішніми ресурсами особистості, зниженню рівня конфліктності, формуванню високого рівня нервово-психічної стійкості та саморегуляції поведінки, що перешкоджає розвитку емоційного виснаження, який знижує ймовірність виникнення деперсоналізації і зберігає комунікативний потенціал.

Таким чином, можна говорити про те, що проведення комплексу заходів, спрямованих на профілактику, а за необхідності – й на боротьбу з проявами синдрому емоційного вигорання, може бути корисним не лише для підвищення ефективності професійної діяльності педагогічних працівників, а й для гармонізації їхньої особистості та, як наслідок, забезпечення сприятливої атмосфери у закладах освіти.

## **Висновки до розділу 1**

У результаті аналізу теоретичних джерел було вивчено концептуальні підходи формування та розвитку феномену емоційного вигорання. Проведено аналіз вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної літератури, що дозволило нам сформулювати визначення поняття емоційного вигорання.

З'ясовано, що емоційне вигорання є багатовимірним психологічним утворенням, що виявляється в емоційній, інтелектуальній і поведінковій ригідності, у підвищенні рівня тривожності, у зниженні працездатності, професійної мотивації, здатності до саморегуляції та адекватної рефлексії, що призводить до виникнення конфліктогенних ситуацій.

При аналізі напруження педагогічної діяльності було виокремлено внутрішні та зовнішні фактори, що сприяють виникненню та розвитку емоційного вигорання педагогічних працівників; симптоми виникнення та

прояву. Вивчені особливості поведінки учасників у педагогічному конфлікті, їх характеристики та способи попередження, управління та регулювання конфліктами.

Дослідження показують, що індивідуальні детермінанти грають важливу роль у виникненні емоційного вигорання у педагогічних працівників. Особистісні властивості, такі як низька самооцінка, високі рівні перфекціонізму, низька саморегуляція емоцій, незадовільні механізми подолання стресу можуть зробити педагогічних працівників більш схильними до емоційного вигорання.

Вік та стаж роботи також можуть впливати на виникнення емоційного вигорання. Молоді працівники можуть стикатися зі стресом, пов'язаним з незадоволенням власною професійною кар'єрою або вимогами роботи, тоді як більш старі педагоги можуть відчувати фізичне та емоційне виснаження через тривалу роботу. Рівень професіоналізму також може впливати на емоційне вигорання, оскільки незадоволеність власними досягненнями або почуття неефективності можуть сприяти стресу та вигоранню.

Організаційні фактори також відіграють важливу роль у виникненні емоційного вигорання. Недостатній рівень підтримки та визнання з боку керівництва, невизначеність ролей та очікувань, конфліктні міжособистісні відносини на робочому місці, висока робоча завантаженість та недостатня автономія можуть підсилити ефект емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Охарактеризовано підходи до психологічної діяльності та поведінки, що спрямовані на розвиток саморозуміння, позитивного ставлення до себе, саморегуляції та підтримку балансу між вимогами навколишнього середовища та внутрішніми ресурсами особистості. Вони сприяють зниженню рівня конфліктів, розвитку високої нервово-психічної стійкості та саморегуляції поведінки, що перешкоджає виникненню емоційного вигорання. Ці підходи також сприяють зменшенню ймовірності деперсоналізації та збереженню комунікативного потенціалу.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ

#### 2.1. Опис та обґрунтування методів і методик дослідження

Дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів проводилося відповідно до поставленої мети та раніше визначених завдань.

В якості респондентів в дослідженні взяли участь 33 науково-педагогічних працівника Хмельницького національного університету гуманітарно-педагогічного факультету з різним професійним стажем і різного віку: кафедра слов'янської філології (10 викладачів), кафедра української філології (9 викладачів), кафедра екології та біологічної освіти (14 викладачів), з них 24 викладачки і 9 викладачів (див. рисунок 2.1).

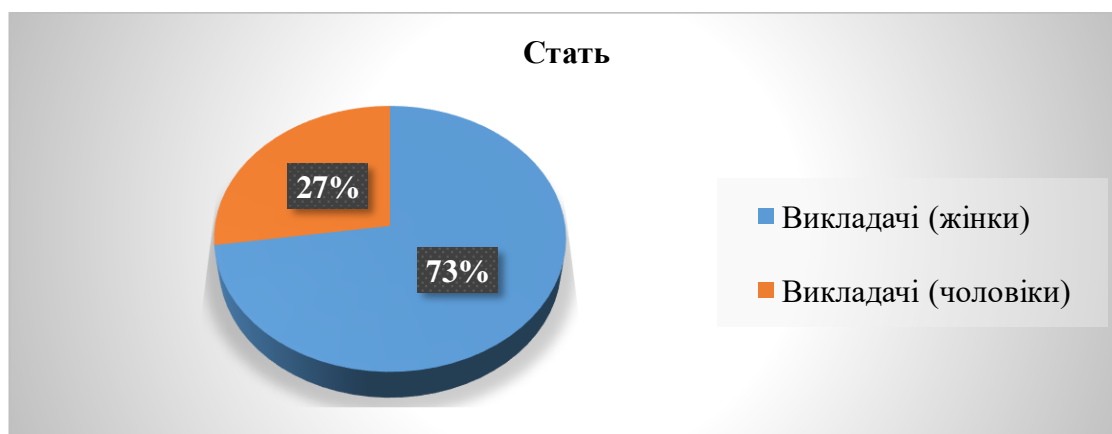


Рисунок 2.1 – Стать науково-педагогічних працівників, %

У дослідженні нами використано такі методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) [7]; «Діагностика професійного вигорання» (К. Масляч та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова) [7]; «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе) [17]; «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Грішиної) [28].

Охарактеризуємо ці методики детальніше.

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) спрямована на визначення розвитку компонентів «емоційного вигорання» [7] (Додаток А). Досліджуваним пропонується дати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів «вигорання», які, у свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів «емоційного вигорання»: 1) напруга, 2) резистенція, 3) виснаження.

Перший компонент – напруга – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю та проявляється у таких симптомах: переживання психотравмуючих обставин (людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі); незадоволеність собою (незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом); загнаність у кут (відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі); тривога й депресія (розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої).

Другий компонент – резистенція – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах: неадекватне вибіркоче емоційне реагування (неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки); емоційно-моральна дезорієнтація (розвиток байдужості у професійних стосунках); розширення сфери економії емоцій (емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації); редукція професійних обов'язків (згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків).

Третій компонент – виснаження – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних

досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах: емоційний дефіцит (розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків); емоційне відчуження (створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях); особистісне відчуження (деперсоналізація) (порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі); психосоматичні та психовегетативні порушення (погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо).

Відповідно до «ключа» рахуються: 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»; 2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; 3) підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості «емоційного вигорання»: від 0 до 9 балів – симптом не сформований; від 10 до 15 балів – симптом на стадії формування; від 16 і більше балів – симптом сформований.

2. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Г. Нікіфорова) використовується для визначення складових синдрому «вигорання» [7] (Додаток Б). Методика містить 22 запитання, що відповідають 3 субшкалам:

1) емоційне виснаження характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням;

2) деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо;

3) редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності й можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання»: низький, середній, високий (для кожної із субшкал).

3) Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакидзе) призначена для вимірювання рівня тривожності [17] (Додаток В). Тест складається з 60-ти запропонованих тверджень, що вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»): поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні.

В 1 бал оцінюються відповіді «так» до висловлювань 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60 і відповіді «ні» до висловлювань 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58. Неправдивими вважаються відповіді «так» до висловлювань 2, 10, 55 і «ні» до висловлювань 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Тлумачення результатів дослідження загального рівня тривожності за методикою Дж. Тейлора:

- від 40 до 50 балів – дуже високий рівень тривоги;
- від 25 до 39 балів – високий рівень тривоги;
- від 16 до 24 балів – середній рівень (з тенденцією до високого рівня);
- від 5 до 15 балів – середній рівень (з тенденцією до низького рівня);
- від 0 до 4 балів – низький рівень тривоги.

4) Методика «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Грішиної) спрямована на визначення домінуючого способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях [28] (Додаток Г). На ранніх стадіях вивчення конфліктів широко використовувався термін «розв'язання конфліктів», який має на увазі, що конфлікт можна та необхідно вирішувати або

елімінувати. Метою вирішення конфліктів тут виступає певний ідеальний безконфліктний стан, в якому люди перебувають у повній гармонії.

Для опису типів поведінки людей у конфліктних ситуаціях К. Томас запропонував двомірну модель регулювання конфліктів, базовими вимірами в якій є кооперація (пов'язана з увагою людини до інтересів інших людей, які залучені до конфлікту) та настирливість (для якої притаманним є акцентування на захисті власних інтересів).

Відповідно до цих двох вимірів автор виділяє такі способи регулювання конфліктів:

- суперництво як прагнення досягти задоволення власних інтересів на шкоду іншій особі;
- пристосування – на противагу змагання жертвування власними інтересами заради іншої людини;
- компроміс;
- уникнення – відсутність як прагнення до кооперації, так і прагнення до досягнення власних цілей;
- співпраця – коли учасники ситуації доходять альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

К. Томас вважає, що при униканні конфлікту жодна зі сторін не досягає успіху. У таких формах поведінки, як конкуренція, пристосування та компроміс, або один з учасників виявляється у виграші, а інший програє, або вони обидва програють, тому що йдуть на компромісні поступки. Та лише в ситуації співпраці обидві сторони опиняються у виграші.

У своєму опитувальнику щодо виявлення типових форм поведінки в ситуації конфлікту К. Томас описує кожний з п'яти перерахованих можливих варіантів 12 судженнями про поведінку індивіда в конфліктній ситуації. У різноманітних поєднаннях вони згруповані у 30 пар.

## 2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

З метою дослідження соціально-психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників Хмельницького національного університету гуманітарно-педагогічного факультету нами проведено емпіричне дослідження, що здійснювалась у два етапи.

На першому етапі визначалися теоретичні основи дослідження, розроблялася психодіагностична програма, спрямована на вивчення показників проявів емоційного вигорання; визначення стилів поведінки педагогів у конфлікті; рівнів тривожності освітян. До психодіагностичної програми увійшли методики, що дозволяють визначати як окремі показники особистісних характеристик педагога, так й оцінити загальну картину всієї групи .

На другому етапі дослідження було проведено емпіричне дослідження, що дозволило виявити показники емоційного вигорання педагогів, рівні тривожності, стилі поведінки у конфлікті та розробити практичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників.

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко [7] подані на рисунках 2.2.

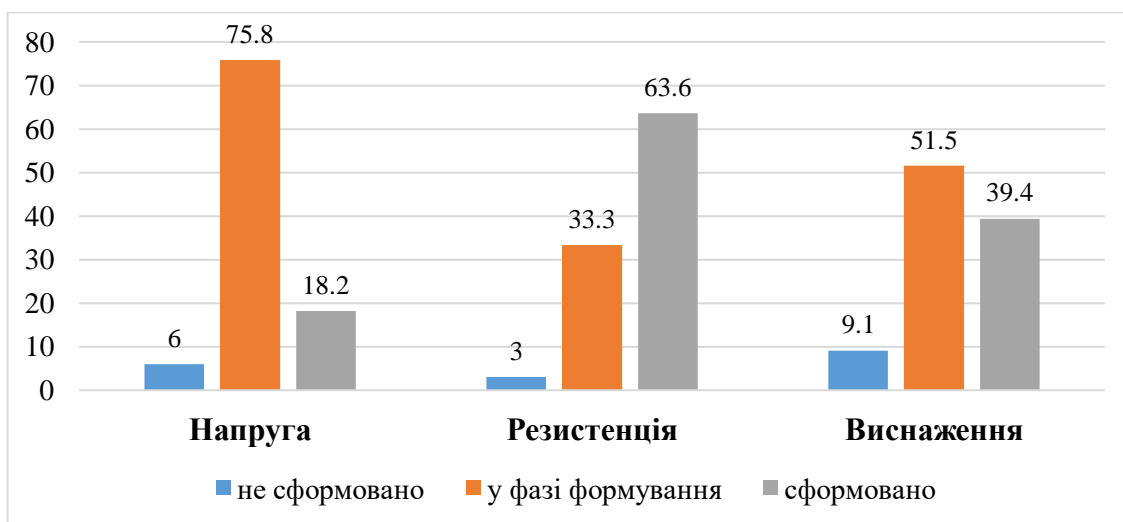


Рисунок 2.2 – Показники рівня емоційного вигорання педагогічних працівників (за фазами), %

Більшість дослідників слушно стверджують, що вигорання – частково функціональний стереотип, оскільки дає змогу педагогу дозувати й економно витрачати енергетичні ресурси. Водночас проявляються його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності та стосунках із колегами. Розглянемо вираженість симптомів синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників за фазами.

Фаза Напруга:

- у процесі формування у 75,8% респондентів / 25 викладачів;
- сформована у 18,2% респондентів / 6 викладачів;
- не сформована у 6% / 2 викладачів.

Ця фаза слугує «пусковим» механізмом у формуванні емоційного вигорання і містить у собі симптоми, що представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Розподіл учасників за фазою напруження у %

Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволеність собою	Загнаність у клітку	Тривога та депресія
60,1	0	2,3	37,6

– симптом «Переживання психотравмуючих обставин» склався в 60,1% педагогів. Цей показник свідчить про те, що викладачі в даний час відчують вплив психотравмуючих факторів, яких важко або зовсім неможливо уникнути, зростає напруга, що виливається у відчай і обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку явищ «вигорання»;

– симптом «Незадоволеність собою» не виражений. Такий результат демонструє, що в основному педагоги не відчують невдоволення собою в професії і конкретними обставинами на робочому місці, їх влаштовує середовище, в якому вони знаходяться, люди з якими вони спілкуються;

– симптом «Загнаність у клітку» сформований лише в 2,3% педагогічних працівників, які взяли участь у дослідженні. Це означає, що науково-педагогічні працівники відчують стан інтелектуально-емоційного затору або глухого кута;

– «Тривога та депресія» – симптом, що склався у 37,6% педагогів. Це свідчить про те, що респонденти відчують напругу в формі переживання ситуативної та особистісної тривоги, не можуть сконцентруватися на певній роботі, відбуваються поведінкові зміни та різка зміна настрою.

Фаза Резистенція:

- у процесі формування у 33,3% респондентів / 11 викладачів;
- сформована у 63,6% респондентів / 21 викладач;
- не сформована у 3% / 1 викладач.

Ця фаза характеризує опір у механізмі емоційного вигорання, що «запускається», і включає симптоми, що представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Розподіл учасників за фазою резистенція у %

Неадекватне емоційне реагування	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків	Емоційно-моральна дезорієнтація
28,4	23,2	30,7	17,7

– симптом «Неадекватне емоційне реагування» сформований у 28,4% опитаних. Сформованість зазначеного симптому свідчить про те, що обмежується емоційна віддача за рахунок вибіркового реагування в процесі робочих контактів;

– симптом «Розширення сфери економії емоцій» склався у 23,2% педагогічних працівників. Цей показник свідчить про те, що форма захисту здійснюється поза професійною діяльністю, наприклад, у комунікації з найближчим оточенням. На робочому місці досліджувані тримаються відповідно до нормативів, а вдома замикаються;

– симптом «Редукція професійних обов'язків» є найбільш вираженим і склався у 30,7% респондентів, що свідчить про спроби викладачів полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат;

– симптом «Емоційно-моральна дезорієнтація» виявився найменш вираженим, він склався у 17,7% педагогів. Це означає, що настрій викладачів і суб'єктивні переваги впливають на виконання їх професійних обов'язків.

Фаза Виснаження:

- у процесі формування у 51,5% респондентів / 17 викладачів;
- сформована у 39,4% респондентів / 13 викладачів;
- не сформована у 9,1% / 3 викладача.

Фаза Виснаження визначається послабленням захисних властивостей організму та включає симптоми, що представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Розподіл учасників за фазою виснаження у %

Емоційний дефіцит	Емоційна відстороненість	Особистісна відстороненість	Психосоматичні та психовегетативні порушення
23,9	6,7	20,6	48,8

– симптом «Емоційного дефіциту» склався у 23,9% викладачів і свідчить про наявність відчуттів своєї нездатності допомогти суб'єктам своєї діяльності в емоційному плані, не в змозі увійти в їхнє становище. Варто також наголосити, що якщо позитивні емоції проявляються все рідше, а негативні – частіше, значить, симптом посилюється;

– симптом «Емоційної відстороненості» виявився у 6,7% педагогів і є найменш вираженим. Такі педагоги майже повністю виключають емоції з професійної діяльності. Ні позитивні обставини, ні негативні їх практично не хвилюють, не викликають ніякого емоційного відгуку.

– симптом «Особистісна відстороненість» склався у 20,6% освітян. Цей симптом передбачає часткову втрату інтересу до суб'єкту професійної діяльності під час спілкування;

– симптом «Психосоматичних та психовегетативних порушень» є домінуючим у цій фазі і склався в 48,8% педагогів. Це означає, що для педагогічних працівників притаманні психофізична перевтома, спустошеність,

нівелювання власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій. Це свідчить про перехід реакцій організму педагогічних працівників з рівня емоцій на рівень психосоматики;

Таким чином, можемо констатувати, що тільки у 18,2% викладачів не виявлено жодної фази формування емоційного вигорання; найбільша кількість педагогічних працівників знаходиться в другій фазі емоційного вигорання, тобто у фазі «резистенції» (опору); в фазі «виснаження» 9,1% респондентів не схильні до синдрому емоційного вигорання. Такі результати дають підстави стверджувати, що при проведенні психокорекційної роботи більша кількість педагогів може справитися з негативними проявами синдрому емоційного вигорання.

З метою дослідження рівня емоційного вигорання було проведено методику «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Г. Нікіфорова) [7]. Результати відображені на рисунку 2.3.

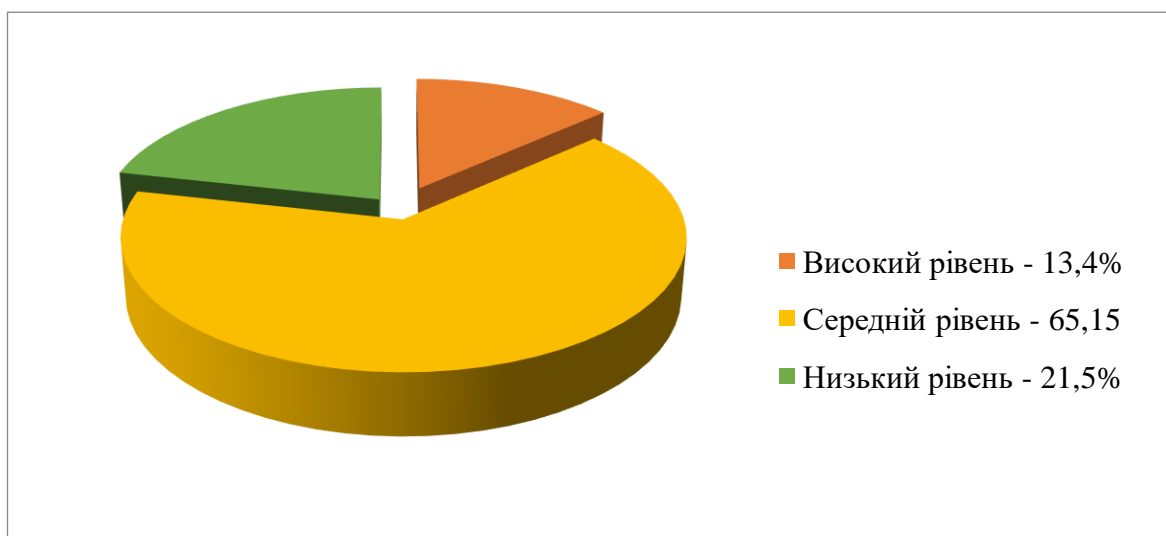


Рисунок 2.3 – Розподіл науково-педагогічних працівників за рівнем вигорання, у %

Якщо проаналізувати цю модель, то емоційне вигорання є тривимірним – включає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень.

Результати діагностики показали наявність високого рівня вигорання науково-педагогічних працівників, про що свідчать високі оцінки за субшкалами емоційного виснаження та деперсоналізації та низькі – за шкалою персональних досягнень. Варто звернути увагу на педагогів з низьким рівнем емоційного виснаження – 21,5%. Такий показник характеризується депресією, байдужістю чи емоційним перенасиченням.

У групу з деперсоналізацією потрапило 65,1% освітян, що може проявлятися в погіршенні відносин зі здобувачами освіти та колегами.

Високий рівень за субшкалою «Редукція особистих досягнень» виявився у 10% педагогів. Зазвичай, такі науково-педагогічні працівники негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіх, а також мають негативне ставлення до професійної гідності, обмеження можливостей та відповідальності перед іншими.

Таким чином, за результатами діагностики можна констатувати, що більшість педагогів мають або симптом емоційного вигорання, що склався, або симптом у фазі формування даного стану. Такі показники емоційного вигорання призводять педагогів до вичерпування адаптивних резервів організму і, на тлі цього відбувається зрив адаптивних механізмів, що призводить організм до хвороби, негативних переживань, емоційної збудливості.

У проведеному нами дослідженні інтерес викликали відмінності між стратегіями поведінки, що обираються в конфлікті. З метою виявлення стратегії поведінки в конфлікті, що найчастіше використовуються педагогами, була використана методика «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Грішиної) [28].

Під стилем конфліктної поведінки розуміють спосіб, до якого людина зазвичай вдається у разі конфлікту. Залежно від орієнтації досліджуваних на зацікавленість у досягненні власних успіхів й у досягненні успіхів з іншого боку було визначено співвідношення виборів стратегій поведінки освітян у конфліктних ситуаціях. Результати дослідження представлені в таблицю 2.4 і на рисунку 2.4.

Таблиця 2.4 – Вибір науково-педагогічними працівниками стратегії поведінки у конфлікті, %

Стили поведінки у конфлікті, %				
Суперництво	Уникнення	Компроміс	Співпраця	Пристосування
8,3%	28,6%	12%	15,9%	35,2%

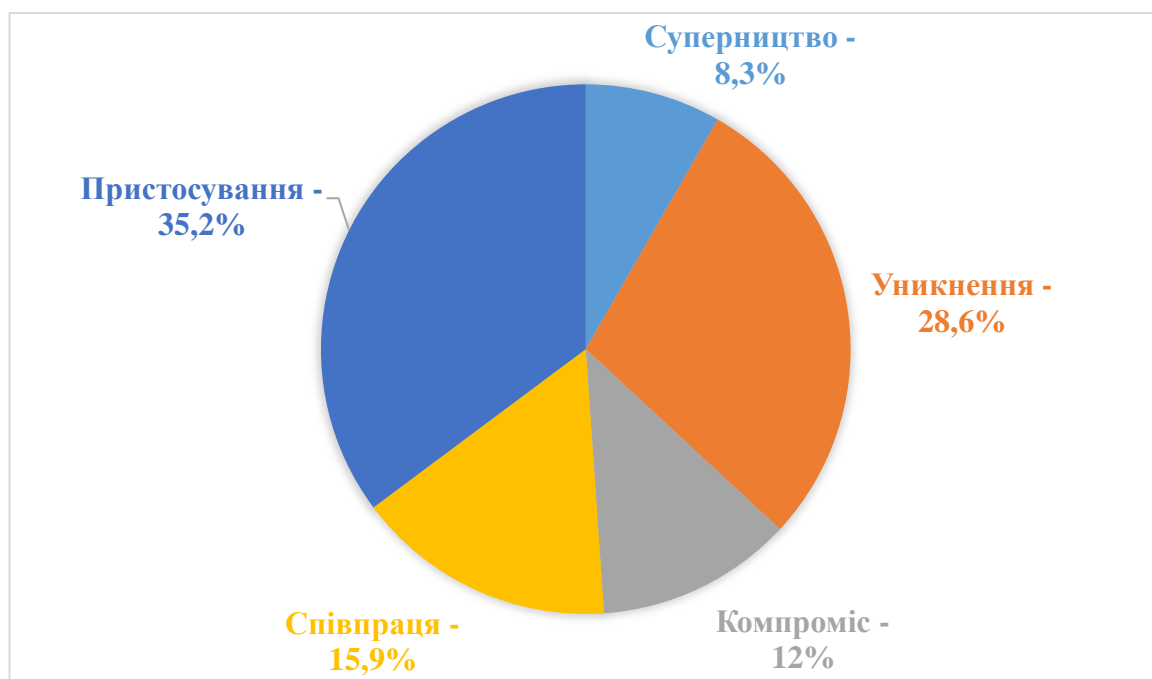


Рисунок 2.4 – Стили поведінки науково-педагогічних працівників у конфлікті

Як видно з таблиці 2.4, освітяни віддають перевагу в конфлікті стратегії пристосування (35,2%) та уникнення (28,6%). Такі показники свідчать про відхід від конфліктної взаємодії, пов'язаний як з відмовою від своїх інтересів, так і з неготовністю піти назустріч партнеру. Ці стратегії можуть бути корисні, коли проблема видається педагогові несуттєвою, негідною уваги, якщо предмет розбіжностей не є для педагога великою цінністю, якщо ситуація може вирішитися сама собою, якщо натепер немає умов для ефективного вирішення конфлікту. Однак уникнення педагога від проблеми може призвести до загострення конфліктної ситуації, оскільки: він позбавляє себе можливості вплинути на перебіг її розвитку; накопичуються негативні емоції, що призведуть

до вибуху, наслідки якого виявляються дисфункціональними; спірна проблема зберігає своє значення, причини, що її породили, не відпадають, а ще більше посилюються. Отже, така стратегія не забезпечує умов конструктивного вирішення конфліктів.

Стратегія співпраці прослідковується у 15,9% педагогічних працівників. Ця стратегія передбачає одночасну орієнтацію учасника конфліктної ситуації на максимально можливу реалізацію як своїх інтересів, так і інтересів партнера. Для цієї стратегії характерним є прагнення до зближення позицій, цілей та інтересів, необхідні інтелектуальні й емоційні зусилля сторін, час та інші ресурси. Перевага даного підходу полягає в тому, що педагог знаходить більш прийнятне для себе та учасників конфлікту рішення, зміцнюючи та покращуючи тим самим взаємини та пристосування, що передбачає відмову педагога від своїх інтересів і готовність піти назустріч один одному. Цю стратегію зазвичай використовують педагоги, які або не впевнені у власних силах, або байдужі до результатів своєї праці, або в гострій ситуації прагнуть знизити напруження пристрастей.

12% освітян притаманна стратегія компромісу. Такі педагоги, у разі виникнення конфлікту, орієнтовані на пошук взаємоприйняттого вирішення проблеми шляхом взаємних поступок, які не дають їм повною мірою реалізувати свої інтереси, а отже, прийняте рішення їх не зовсім влаштовує. Цей стиль однаково передбачає активні та пасивні дії, докладання індивідуальних і колективних зусиль. Однак варто зауважити, що у реальній ситуації одна зі сторін зазвичай робить великі поступки в порівнянні з іншою, що надалі може призвести до нового загострення відносин.

Лише для 8,3% викладачів характерним є суперництво – стиль, що передбачає докладання зусиль щодо нав'язування рішення партнеру. Педагоги, які використовують цей стиль поведінки, прагнуть нав'язати іншим своє вирішення проблеми, сподіваються тільки на свою силу, не приймають спільних дій. Варто наголосити, що суперництво – неефективний стиль поведінки переважно в міжособистісних конфліктах, не найкращий варіант збереження сприятливого психологічного клімату в колективі.

Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норахідзе) [17] дозволила діагностувати рівень тривожності у педагогічних працівників. Отримані результати представлені на рисунку 2.5.

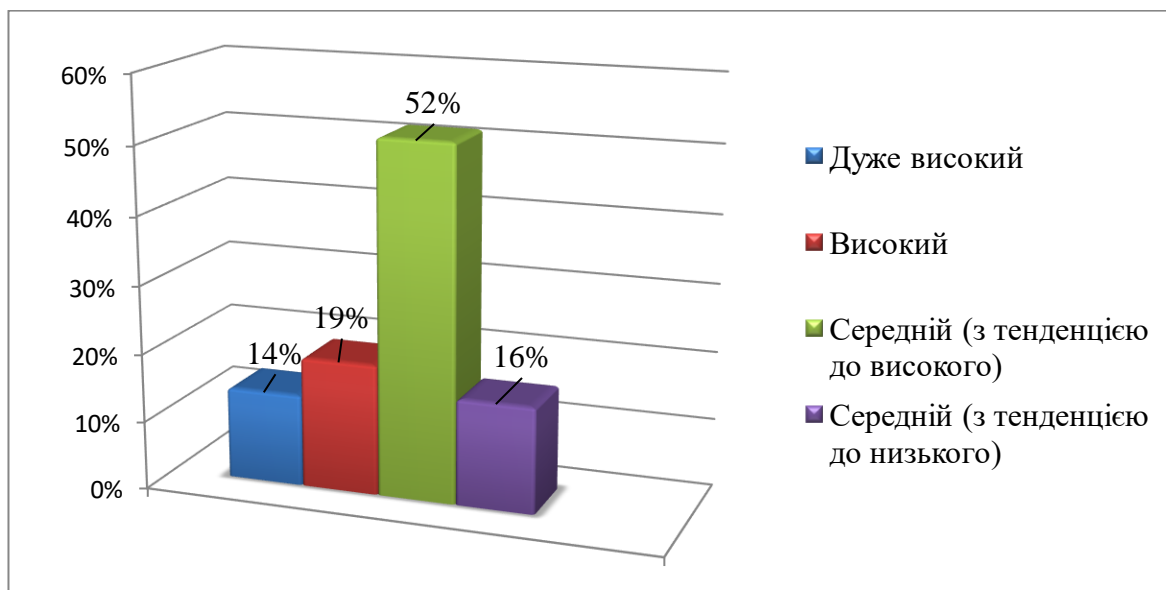


Рисунок 2.5 – Рівні прояву тривожності у педагогічних працівників, %

Як свідчать результати діагностики, представлені на рисунку 2.5, всі досліджувані виявляють той чи інший ступінь прояву тривожності. Найбільшу кількість (більше половини) становлять науково-педагогічні працівники з середнім (з тенденцією до високого) рівнем тривожності – 51,7% від загальної кількості досліджуваних. Цей показник дає підстави стверджувати, що у таких працівників час від часу спостерігаються такі прояви тривожності, як: знижений настрій, хвилювання, занепокоєння, коливання емоційного стану, слабкість, швидка стомлюваність, невизначеність і безпорадність, уповільнення процесів мислення, зниження концентрації уваги, швидкості реакцій, працездатності. Це має безпосередній вплив на їх діяльність, зокрема на якість виконання професійних обов'язків, стосунки з колегами та здобувачами освіти.

Високий рівень тривожності виявлений у 19,2% педагогів. Це означає, що такі працівники характеризуються схильністю як до психологічних проявів тривоги, так і до фізіологічних, що проявляються достатньо часто та виражаються в тремтінні, м'язовому напруженні, прискореному серцебитті.

Середній рівень (з тенденцією до низького) мають 15,6% респондентів. Ця категорія педагогів також схильна до прояву таких симптомів, як поганий настрій, занепокоєння, хвилювання, коливання емоційного стану, слабкість, швидка стомлюваність тощо, але в меншому ступені. Науково-педагогічні працівники, для яких характерний цей рівень тривожності, більш впевнені в собі, врівноважені, виявляють змогу знижувати нервові напруження, долати стреси, швидко та легко адаптуватися до нових умов діяльності.

Дуже високий рівень тривожності мають 13,5% освітян. Такі працівники схильні перебільшувати ситуацію загрози, що впливає на їх самооцінку та життєдіяльність. У них спостерігається інтенсивність емоційних процесів, гострота реакцій на свої невдачі, найчастіше працюють у стресових ситуаціях або в умовах дефіциту часу, відведеного на розв'язання завдання. Така тривожність дезорганізує їх поведінку та діяльність.

Респондентів з низьким рівнем тривожності не виявлено.

Отже, результати проведеного дослідження свідчать, що науково-педагогічні працівники мають різноманітні прояви синдрому емоційного вигорання та потребують подальшої серйозної і планомірної соціально-психологічної роботи по їх попередженню та профілактиці, що є необхідною умовою для вдосконалення їх професійної діяльності. Ці результати зумовили необхідність розробки практичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання емоційного вигорання освітян.

### **2.3 Розробка практичних рекомендацій і вправ для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників**

На підставі отриманих результатів дослідження були розроблені практичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників.

На нашу думку, цілеспрямована комплексна психологічна допомога в подоланні синдрому емоційного вигорання створить необхідні передумови для

формування культури самопомоги та турботи про свій особистісний і професійний розвиток у педагогічних працівників, а також буде сприяти досягненню завдання відновлення та підтримання їх психофізіологічного здоров'я.

Запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання в освітян, а також досягти зниження ступеня його прояву можна, на нашу думку, дотримуючись перерахованих нижче рекомендацій і вправ, що розподілені між рівнями регуляції психофізичного стану особистості.

Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану, тобто вплив на фізичне тіло:

- тривалий і якісний сон: спати потрібну конкретно вам кількість годин; провітрювати приміщення перед сном; дотримуватися режиму сну (засипати та прокидатись в один і той самий час); для повноцінного відновлення вночі потрібно навчитися розслаблятися перед сном (масаж, теплий душ, медитація, дихальні техніки або йогівські вправи);

- збалансоване, насичене вітамінами та мінералами харчування: споживати корисну їжу (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься в кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої тощо), що може покращити енергію та настрій; приділяти належну увагу своїй дієті; уникати великої кількості кави та цукру, оскільки вони можуть збільшити рівень стресу;

- достатнє фізичне навантаження: заняття спортом, ранкова гімнастика, плавання, боротьба, танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій), активне прибирання в будинку тощо. Фізична активність сприятиме зниженню фізичного напруження та змінам всередині організму (знизиться кількість гормонів стресу й натомість зросте кількість гормонів радості – серотоніну й ендорфінів). При регулярних фізичних навантаженнях організм буде відновлюватися емоційно та фізично;

- режим: упорядкований і розпланований день допоможе своєчасно сконцентруватися на роботі та привчити організм до необхідного відпочинку;

- відпочинок і релаксація: чітке розмежування між робочим і професійним життям, не поглинатися в роботу поза робочим часом, не перенавантажувати себе роботою або відповідальністю за інших, відмовлятися від додаткових завдань; зустрічі з друзями; планування відпустки та поїздок; використання «тайм-аутів» (повне розслаблення від роботи й інших навантажень). Все це допоможе повернутися до обов'язків з новою порцією енергії;

- йога: заняття йогою сприятиме підвищенню гнучкості тіла, покращенню дихання та зосередженню на позитивному мисленні (варто почати з простих поз, таких як «Кіт-корова», «Дитина», «Гора» та ін.);

- баня та водні процедури: контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку – додасть бадьорості;

- масаж: як класичний, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини.

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану – вплив на емоційний стан:

- гумор: сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на посмішку організм продукуватиме бажані гормони радості;

- задоволення власних потреб і бажань;

- спілкування з сім'єю та друзями; спілкування з тваринами; спілкування з природою, що надасть педагогічним працівникам відчуття приливу сил, відновлення енергії; спілкування з колегами, щоб знайти в них соціальну підтримку та розумне вирішення проблеми, що виникла;

- музика: прослуховування музики сприятиме гармонізації психоемоційного стану;

– колірні терапії: зелений і синій колір допомагають заспокоїтись, червоний і жовтий надають енергію та бадьорість. Такий вибір кольорів допоможе заспокоїти нервову систему та підвищити рівень енергії;

– ароматерапія: так, наприклад, запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервове напруження;

– творчість: малювання, музика, писання або будь-які інші форми творчості можуть бути відмінним способом виразити свої емоції та відпочити від повсякденних обов'язків;

– заняття улюбленою справою, хобі: комп'ютер, читання книг, перегляд фільмів, в'язання, садівництво, рибальство, туризм та ін.;

– медитації, візуалізації: медитація може допомогти зосередитися на думках і відчуттях, заспокоїти розум та знизити рівень стресу (варто розпочати з коротких сеансів медитації, протягом 5-10 хвилин в день); використання цілеспрямованих, заданих на певну тему візуалізацій – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи тощо;

– дихальні вправи: заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження та нервове напруження; мобілізуюче дихання зі збільшеним вдихом допомагає подолати сонливість, в'ялість.

Для зменшення напруження, подолання втоми, заспокоєння, звільнення від негативних емоцій можна виконати техніки та дихальні вправи:

*Вправа 1. Вивільнення дихання* – один із способів, що допоможе викинути з голови проблеми та одночасно розслабитись. Забудьте про всі неприємності, просто дозвольте собі це. Ви зможете до них повернутися, коли побажаєте, але немає біди в тому, щоб дати собі передих. Протягом трьох хвилин дихаєте поволі, спокійно та глибоко, можете навіть закрити очі, якщо вам так більше подобається. Якщо хочете, порахуйте до п'яти, поки робите вдих, і до семи, коли видихаєте. Уявіть, що коли ви насолоджуєтесь цим глибоким, неквапливим диханням, всі ваші неприємності та неспокій випаровуються.

*Вправа 2.* Віддихання з контролем: Сідайте зручно і закрийте очі. Поміркуйте про свої емоції і відчуття. Потім помірно та рівномірно вдихайте повітря на рахунок 4, затримуйте дихання на рахунок 4, а потім повільно видихайте повітря на рахунок 4. Повторюйте вправу протягом 5-10 хвилин, поки не відчуєте себе більш спокійним.

*Вправа 3.* Повторення коротких, простих тверджень (афірмацій) дозволяє впоратись із емоційною напругою, знімає неспокій. Наприклад:

- 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 витратити 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.

Можете придумати свої твердження. Головне – повторювати їх декілька разів на день (вголос або записувати).

*Вправа 4.* Якщо ви не знаєте, як підступитися до вирішення якоїсь проблеми, можна зробити наступне: запишіть всі свої думки, що стосуються даної проблеми. Це повинен бути список позитивних дій, тобто, що треба зробити, щоб її вирішити, або чого не треба робити. Виберіть з них 2 - 3 найбільш ефективних, на вашу думку. Постарайтеся пристосуватися до ситуації, переконавши себе сприймати все так, як є. Почніть з найбільш термінової проблеми. Попросіть поради у кого-небудь, хто здатний оцінити ситуацію об'єктивно.

*Техніка «Стоп».* Коли ви відчуваєте стрес або перевантаження, зупиніться на мить. Зосередьтеся на своїх почуттях, диханні та навколишньому середовищі. Задайте собі питання: «Як я себе відчуваю?», «Що мені потрібно зараз?». Це допоможе вам повернути увагу на себе та заспокоїтися.

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

– визначення довгострокових і короткострокових цілей: це не тільки забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить про те, що людина знаходиться на правильному шляху, але й підвищує довгострокову мотивацію; виробіть для себе життєві цілі та регулярно оцінюйте своє просування до них; урізноманітнюйте своє професійне життя та не застрягайте в рутині постійно повторюваних дій чи вчинків;

– позитивний підхід і самопідтримка: розвивайте оптимістичне мислення та визначайте свої досягнення; навчіться радіти своїм успіхам;

– журналінг: приділіть час для написання своїх думок і емоцій у щоденнику або журналі, це допоможе вам розібратися зі своїми емоціями та звільнитися від негативних думок;

– самовдосконалення та професійний розвиток: курси підвищення кваліфікації, тренінги, конференції, круглі столи, майстер-класи, зокрема, обмін досвідом з колегами розширюють кругозір, генерують нові думки та ідеї, дають відчуття більшої причетності й потреби, підвищують самооцінку та професіоналізм, відкривають нові горизонти й цілі;

– професійна підтримка: звернення до професійного психолога або консультанта, які можуть надати інструменти та допомогти розробити стратегії для покращення психічного здоров'я та попередження емоційного вигорання;

– підтримка зі сторони адміністрації: звернення до адміністрації закладу вищої освіти, які можуть надати ресурси, що допоможуть зменшити навантаження або забезпечити професійну підтримку, а саме: просвітницька робота про сутність і наслідки емоційного вигорання (лекції, семінари, перегляд відео-матеріалів), створення кімнати «психологічного розвантаження» для освітян, організація роботи психологічної служби (діагностика науково-педагогічних працівників, моніторинг їх психофізичного стану), створення

сприятливого психологічного клімату в колективі, організація активного відпочинку, санаторно-курортного лікування для фахівців.

На нашу думку, важливо навчитись контролювати свої думки й емоції, оскільки образа, злість, невдоволення, критика себе й інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Г. Сельє, відомий дослідник стресу, зазначав: має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте. Знизити емоційне вигорання педагогічних працівників допоможуть такі вправи:

*Вправа 1.* Ця вправа допомагає вгамувати сум'яття. Сум'яття – це безліч проблем плюс прагнення вирішити кожен з них саме в цю хвилину. Воно також призводить до напруги. Цей спосіб є ефективним як на роботі, так і при виконанні щоденних домашніх справ. Коли ви відчуваєте, що стаєте розсіяними, що вас щось бентежить, подивіться на годинник та постарайтесь повністю зосередитися на тому, що ви робитимете в подальші 10 хвилин. Не дозволяйте собі відволікатися або ухилятися від основної справи. Зосередьтесь на майбутній діяльності, незалежно від того, що це (урок, домашнє прибирання, розмова). Після концентрації уваги на чомусь одному протягом 10 хвилин ви, швидше за все, відчуєте себе спокійно, а попрактикувавшись, зможете досягати доброго результату за 2 - 3 хвилини.

*Вправа 2.* За допомогою заспокійливих слів або фраз потік негативних думок можна перервати. Виберіть прості слова, наприклад, «мир», «відпочинок», «спокій», «заспокоїтись», «врівноважений», або фрази типу: «глибоке і ще глибше розслаблення». Закрийте очі та зосередьтесь. Повторюйте слово, фразу вголос або мовчки протягом 60 секунд. Хай думки проносяться у вашій голові, не давайте їм оволодіти вами. Дихайте поволі та глибоко.

*Вправа 3.* Коли ви відчуваєте, що перебільшуєте значення якоїсь проблеми, поставте собі такі 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?
- Чи варто за це померти?
- Що може трапитися і чи зможу я справитися з цим?

*Вправа 4.* Дихання зі свідомістю. Зосередьтеся на своєму диханні. Зробіть глибокий вдих через ніс, утримуйте дихання на декілька секунд, а потім повільно видихайте через рот. Повторюйте цю вправу протягом 5-10 хвилин, зосереджуючись лише на диханні. Це допоможе вам заспокоїтися та зняти напругу.

Підсумовуючи, варто зазначити, що вміння підтримувати баланс усіх сил свого організму (фізіологічний, емоційно-вольовий, ціннісно-смісловий рівні регуляції психофізичного стану), а також усіх сфер свого життя, особливо це актуально й важливо в період війни, який проживають наші співвітчизники, зокрема, науково-педагогічні працівники, дозволить сформувати у педагогічних працівників здатність швидко й адекватно реагувати на проблеми; нормалізувати власний психологічний стан у складних життєвих ситуаціях (професійних та особистих); знижувати психологічне напруження; долати негативні емоції та мобілізувати власні резерви організму, що, в свою чергу, сприятиме попередженню емоційного вигорання у педагогічних працівників.

## **Висновки до розділу 2**

У розділі 2 для проведення емпіричного дослідження сформовано психодіагностичний комплекс, що включив взаємодоповнюючі методи і методики, адекватні предмету дослідження.

Висвітлено результати дослідження соціально-психологічних особливостей емоційного вигорання працівників освіти в умовах війни, в якому взяли участь 33 науково-педагогічних працівника Хмельницького національного університету гуманітарно-педагогічного факультету з різним професійним

стажем і різного віку: кафедра слов'янської філології (10 викладачів), кафедра української філології (9 викладачів), кафедра екології та біологічної освіти (14 викладачів), з них 24 викладачки і 9 викладачів.

Аналіз результатів застосованого психодіагностичного інструментарію під час проведення дослідження дозволив дійти таких висновків:

– результати дослідження, отримані за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, засвідчили, що у науково-педагогічних працівників сформовані або в процесі формування всі три фази (напруга, резистенція, виснаження) емоційного вигорання. Сформованість фази Резистенція становить найбільшу частку (63,6%), в той час як 33,3% освітян перебуває у процесі її формування. Це свідчить про те, що фактичний опір стресу розпочинається з появою тривожного напруження. 75,8% респондентів знаходяться у процесі формування за фазою Напруга, сформованість цієї фази спостерігається у 18,2% досліджуваних. Сформованість у викладачів фази Виснаження становить 39,4%, а у процесі формування цієї фази перебуває 51,5% респондентів. За отриманими даними, найбільш розповсюдженими симптомами синдрому емоційного вигорання є наступні: переживання психотравмуючих обставин (60,1%), психосоматичні та психовегетативні порушення (48,8%), тривога та депресія (37,6%), зменшення професійних обов'язків (30,7%) та неадекватна вибіркова реакція (28,4%);

– за методикою «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Г. Нікіфорова) з'ясовано, що значна кількість педагогів мають високий рівень емоційного вигорання та перебувають у стані виснаження і деперсоналізації; 21,5% освітян характеризуються низьким рівнем емоційного виснаження, що супроводжується депресією, байдужістю чи емоційним перенасиченням; 10% педагогів мають високий рівень редукції особистих досягнень, що характеризується негативним оцінюванням себе, своїх професійних досягнень та успіху;

– за результатами методики «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Гршиної) видно, що викладачі

найчастіше використовують стратегії пристосування (35,2%) і уникнення (28,6%) в ситуаціях конфлікту. Ці результати свідчать про те, що педагоги уникають прямої конфронтації та здатності до пошуку компромісу; 15,9% педагогічних працівників застосовують стратегію співпраці – це означає, що вони одночасно зосереджені на досягненні своїх власних інтересів та інтересів партнера в конфліктній ситуації; 12% освітян, у разі виникнення конфлікту, ставляться до пошуку взаємоприйнятної розв'язання проблеми через компроміс, де вони готові зробити взаємні поступки; тільки 8,3% викладачів виявляють суперництво як свій стиль поведінки, тобто намагаються нав'язати своє рішення партнерам;

– результати дослідження за методикою «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норахідзе) показали, що більшу частку (понад половину) складають науково-педагогічні працівники з середнім рівнем тривожності, який має тенденцію до високого рівня; у 19,2% педагогів виявлено високий рівень тривожності; середній рівень (з тенденцією до низького) переважає у 15,6% респондентів; 13,5% освітян мають дуже високий рівень тривожності; респондентів з низьким рівнем тривожності не виявлено.

Результати дослідження сприяли розробці практичних рекомендацій і вправ, спрямованих на профілактику та подолання синдрому емоційного вигорання у викладачів.

## ВИСНОВКИ

Аналіз проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах війни надає можливість зробити цінні теоретичні та практичні висновки.

В результаті теоретичного аналізу вітчизняної та зарубіжної наукової літератури з'ясовано, що емоційне вигорання є комплексним психологічним явищем, що проявляється у стані емоційної, інтелектуальної та поведінкової ригідності, збільшенні рівня тривожності, зниженні працездатності, професійної мотивації, здатності до саморегуляції та адекватної рефлексії, що спричиняє виникнення конфліктних ситуацій.

Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити показники емоційного вигорання педагогів, рівні тривожності та стилі поведінки викладачів у конфлікті.

Згідно з результатами емпіричного дослідження, що вивчало психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах війни, було виявлено, що:

1) лише у 18,2% викладачів, за результатами методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, не спостерігається жодної фази формування емоційного вигорання. Найбільша кількість педагогічних працівників перебуває у фазі Резистенції (63,6%). У фазі Виснаження лише 9,1% респондентів не проявляють ознак синдрому емоційного вигорання. Такі результати свідчать, що при проведенні психокорекційної роботи більшість педагогів можуть успішно впоратися з негативними проявами синдрому емоційного вигорання;

2) більшість педагогів, згідно з результатами діагностики за методикою «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Г. Нікіфорова), перебувають у стані емоційного вигорання, який вже сформувався, або знаходяться у процесі його формування. Ці показники емоційного вигорання призводять до виснаження адаптивних резервів організму, а це в свою чергу спричиняє порушення адаптивних механізмів, що може

призвести до зниження імунітету, негативних емоційних станів та підвищеної емоційної збудливості;

3) згідно з результатами методики «Діагностика схильності особи до конфліктної поведінки» К. Томаса (адаптація Н. Грішиної), викладачі найчастіше використовують стратегії пристосування (35,2%) і уникнення (28,6%) у ситуаціях конфлікту, що засвідчує намагання педагогів уникати прямої конфронтації та шукати компромісне рішення. 15,9% педагогічних працівників одночасно зосереджені на власних інтересах та інтересах партнера у конфліктній ситуації (стратегія співпраці). 12% освітян вдаються до пошуку взаємоприйнятної розв'язання проблеми через компроміс і тільки 8,3% викладачів виявляють суперництво як свій стиль поведінки, намагаючись нав'язати своє рішення партнерам;

4) більшість науково-педагогічних працівників (понад половину), за методикою «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норахідзе), мають середній рівень тривожності, який тенденційно схильний до високого рівня. У 19,2% педагогів виявлено високий рівень тривожності. 13,5% освітян мають дуже високий рівень тривожності.

Результати діагностики свідчать, що науково-педагогічні працівники мають різноманітні прояви синдрому емоційного вигорання.

На основі зібраних даних були розроблені конкретні поради та вправи, спрямовані на запобігання та подолання синдрому емоційного вигорання у працівників освіти.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза цілком підтвердилася.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Белей О. П. «Професійне вигорання» в діяльності вчителів як результат їх неадекватного відношення до свого здоров'я. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка*. 2011. Вип. 4. С. 25-30. Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vkpnuifv/2011\\_4/25\\_30.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vkpnuifv/2011_4/25_30.pdf)
2. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
3. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 15. С. 265-270.
4. Гончаренко Н. В., Білоус М. В. Психологічні особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» у провізорів-інтернів. *Проблеми сучасної психології* : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2018. Вип. 40. С. 62-80.
5. Дудник Л. М., Туз Л.Г. Особливості вияву синдрому емоційного вигорання в лікарів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки. 2013. Вип. 40. С. 287-291. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_012\\_2013\\_40\\_55](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2013_40_55).
6. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2010. № 45. С. 3-5.
7. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі : творча група практичних психологів : Коняхіна А. В., Гаврик І. Л., Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю. С., Чорний О. І. Суми : методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

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

9. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології : матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (Київ, 17-18 грудня 2001 р.). Т. 4. К. : Міленіум, 2002. С. 131-135.

10. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів : методичні рекомендації. К., 2003. 24 с.

11. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Педагогіка і психологія*. 2012. № 8. С. 80-87.

12. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 9. С. 60-66.

13. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

14. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2006. С. 210-217.

15. Каткова Т. А. Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*. 2009. Вип. 6. С. 300-308. – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/pspl/2009\\_6\(1\)/300-308.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pspl/2009_6(1)/300-308.pdf)

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

17. Кокур О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : Методичний посібник. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

18. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів // Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практ. конф. (Львів, 26 червня 2015 р.). Львів : «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18-23.

19. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). – Режим доступу: <http://mp2.uo.edu.ua/wp-content/uploads/2012/04/Комарова.pdf>

20. Кондратьєва В., Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки.* 2021. Випуск 10. С. 105-112.

21. Кузнєцов С. Педагогічні конфлікти та їх розв'язання. *Військова освіта* : Збірник наукових праць. № 2 (38). 2018. Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. С. 152-161.

22. Кузьмич О., Кульчицька А. Особливості емоційного вигорання у педагогів з різним трудовим стажем // *Особистість і суспільство : методологія та практика сучасної психології* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (13 трав. 2019 р.) / За заг. ред. Я. О. Гошовського, О. В. Лазорко, А. В. Кульчицької, Т. В. Федотової. Луцьк : ПП Іванюк В. П., 2019. С. 56-59.

23. Куцяк А. В. Профілактика синдрому емоційного вигорання у працівників освіти в умовах війни. *Науковий пошук молодих дослідників. Збірник наукових праць студентів.* № 2. Полтава : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2023. С. 159-165.

24. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія.* 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.

25. Майдан І. С. Феномен «професійного вигорання» у лікарів. Слово про здоров'я. [Випуск №9. 2017 https://ozdorovie.com.ua/fenomen-profesiynogo-vigorannya-u-likariv/](https://ozdorovie.com.ua/fenomen-profesiynogo-vigorannya-u-likariv/)

26. Марковець О. Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів : автореф. дис. : 19.00.07 / О. Л. Марковець. К., 2005. 16 с.

27. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання» : стратегія і тактика подолання // Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні : матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12-13 квітня 2007 р.). Мелітополь, 2007. С. 30-37.

28. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників : Збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 132 с.

29. Моляко В. О., Мисечко К. Особливості емоційного вигорання педагогів із різним стажем роботи. Психологічні дослідження : наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. 2017. С. 69-71.

30. Морська Л. І. Професійне вигорання українського педагога: міф чи реальність? *Наукові записки*. 2011. № 2. С. 54-58. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/NZTNPU\\_ped/2011\\_2/Morska.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/NZTNPU_ped/2011_2/Morska.pdf)

31. Назарук Н. В. Психологічні особливості профілактики та корекції «професійного вигорання» вчителів у процесі соціально-психологічного тренінгу // Професійна кар'єра педагога: динаміка, основні проблеми, шляхи їх вирішення : Збірник наукових повідомлень обласної науково-практичної конференції. Івано-Франківськ, 2007. С. 130-134.

32. Освіта України в умовах воєнного стану : інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2022. 358 с.

33. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. К., 2010. Т. XII. Ч. 4. С. 322-331.

34. Погрібна А. О. До питання про емоційне вигорання в професіях суб'єкт-суб'єктного типу. *Науковий вісник Херсонського державного*

університету. Серія «Психологічні науки». Херсон : ХДУ, 2016. Вип. 1, Т.1. С. 76-80.

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

36. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери : методичні рекомендації / за заг. ред. М. Авраменка. Лютіж : Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

37. Редько С. І. До проблеми дослідження синдрому емоційного вигорання керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Педагогічний процес : теорія і практика*. 2015. Вип. 1-2. С. 142-147. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp\\_2015\\_1-2\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2015_1-2_32).

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

39. Сидоренко О., Яновська Е. Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 9(54). 2020. С. 143-153.

40. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти / Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.

41. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/418/389>

42. Старовойт О. Непевність і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини*. Сер. : Філософія, педагогіка, психологія. 2014. Вип. 36. С. 50-57.

43. Тавровецька Н. І. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сміслової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної*

*психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2020. Вип. 49. С. 296-321.

<http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/206879/206859>

44. Трунов Д. Г. Про професійну деформацію практичного психолога. *Психологічна газета*. 1998. № 1. С. 19-23.

45. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів // Освітні інновації : філософія, психологія, педагогіка : матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф. (Суми, 10 грудня 2020 р.): у 2 ч. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211-217.

46. Freundberger H.J. Staff burnout. *Social Sciences*. 1974. P. 159-166.

47. Dimensionality and validity of the Burnout Measure/ D. Enzmann, W. B. Schaufeli, P. Janssen, A. Rozeman // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1998. Vol. 71. P. 331-351.

48. Hobfoll, S. (2001). «The Influence of culture, community, and the nested-self in the stress process : Advancing conservation of resources theory». *Applied Psychology*, 50 (2), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

49. Maslach C., Schaufeli W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

50. Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective / C. Maslach // *Professional burnout : Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C : Taylor & Trancis, 1993. P. 19-32.

