

Хмельницький національний університет  
Гуманітарно-педагогічний факультет  
Кафедра психології та педагогіки

## ДИПЛОМНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

на тему: «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»

Шифр ДРМ

номер залікової книжки

Виконала: студентка II курсу, група ППМз – 19-1

\_\_\_\_\_ Вільнікова О. В.

Підпис

Ініціали, прізвище

Керівник доктор філософських наук,  
кандидат психологічних наук, доцент

\_\_\_\_\_ Афанасенко В. І.

Підпис

Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:  
Зав. кафедри психології та педагогіки  
доктор психологічних наук, професор

\_\_\_\_\_ Потапчук Є. М.

Підпис

Ініціали, прізвище

\_\_\_\_\_ 2020 р.

Хмельницький, 2020

## АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема дипломної роботи: «Психологічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти»

Студент Вільнікова Олена Вікторівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник Афанасенко Валентина Іванівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

Дипломна робота включає: 85 сторінок, 5 рисунків, перелік джерел посилення складає 80 найменувань.

Ключові слова: «вигорання», «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «стрес», «Професійний стрес», «стресостійкість»

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогів.

За результатами дослідження здійснено теоретичне обґрунтування психологічних особливостей професійного вигорання педагогів в сучасній психологічній науці, визначено психологічні чинники та специфічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти, здійснено експериментальне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів та визначено психологічні умови їх корекції, розроблено практичні рекомендації щодо профілактики й подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

Одержані результати можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів та психологічній підготовці магістрів.

Випускник \_\_\_\_\_ Вільнікова Олена Вікторівна  
(прізвище, ініціали)

Дата подання дипломної роботи до захисту 10 грудня 2020 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ.....	9
1.1 Професійного вигорання педагогів як проблема сучасної психологічної науки.....	9
1.2 Психологічні чинники та індивідуальні особливості професійного вигорання педагогів .....	16
1.3 Специфічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.....	25
Висновки до розділу.....	34
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ.....	35
2.1 Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.....	35
2.2 Психологічні умови корекції професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.....	43
2.3. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.....	54
Висновки до розділу .....	65
ВИСНОВКИ.....	66
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	68
ДОДАТКИ.....	77
Додаток А Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою».....	77
Додаток Б «Методика дослідження синдрому «вигорання».....	80
Додаток В Анкета «Емоційне виснаження».....	81
Додаток Г Методика «Професійний стрес».....	82
Додаток Д Методика психофізичної гімнастики.....	84
Додаток Е Правила успішного педагога.....	85

## ВСТУП

У сучасних умовах інформаційного перевантаження та нервово-емоційного напруження, важливим є розгляд психологічних особливостей професійного вигорання педагогів. Суттєвими стресогенними факторами є психологічні й фізичні навантаження педагогів, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» – виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної педагогічної діяльності, психологічному самопочутті, так і на міжособистісних стосунках. Наявність стресогенних чинників становлять серйозну загрозу психологічному здоров'ю педагогів та викликають гостру розумову, фізичну і хронічну втому, які негативно впливають на професійну діяльність педагога. До високого рівня психологічного здоров'я можна віднести педагогів зі стійкою адаптацією до середовища, високим рівнем саморегуляції та власними ресурсами подолання стресових ситуацій, активною життєвою позицією, прагненням до творчості та саморозвитку.

**Актуальність теми дослідження** зумовлена інтенсифікацією професійної діяльності педагогів, інформаційними, комунікативними, емоційними перевантаженнями, виснаженням адаптивних ресурсів, які актуалізують проблему збереження їх фізичного та психічного здоров'я. Передумовами формування професійного вигорання можуть виступати висока відповідальність, психічні перевантаження, високі вимоги до особистості педагога постійною необхідністю до саморозвитку, удосконалення своїх навичок та вмінь. Професійне вигорання педагогів являє собою дуже важливу проблему, вирішення якої залежить саме від компетентних психологів.

У вітчизняній та зарубіжній психології проблемі професійного вигорання у фахівця присвячено чимало наукових праць (В. Бойко, І. Ващенко, Н. Водоп'янова, Дж. Грінберг, Л. Карамушка, М. Лейтер, Г. Макарова, К. Маслач, П. Марко, В. Орел, М. Скугаревська, Д. Трунов,

Т. Форманюк, Г. Фреденбергер, та ін.). Фактори, що зумовлюють розвиток професійного вигорання, розкрито в дослідженнях Р. Бурке, І. Ващенко, Н. Водоп'янової, Л. Карамушки, В. Ковальчука, К. Кондо, М. Лейтера, К. Маслач, Дж. Моллі, В. Орла, А. Річардсона, В. Шафуелі та ін. У наукових доробках В. Бойка, Дж. Грінберга, Т. Ронгінської, Е. Хартмана, висвітлено симптоми професійного вигорання.

Здійснений нами науковий аналіз теоретичних джерел, дозволив виявити, ще не з'ясовані дослідниками питання психологічних умов, чинників та механізмів професійного вигорання педагогів, що в свою чергу зумовило вибір теми дослідження: **«Психологічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти»**.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити психологічні особливості професійного вигорання педагогів та розробити практичні рекомендації щодо профілактики й подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

**Завдання дослідження:**

1. Теоретично обґрунтувати психологічні особливості професійного вигорання педагогів в сучасній психологічній науці.
2. Визначити психологічні чинники та специфічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.
3. Здійснити експериментальне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів та визначити психологічні умови їх корекції.
4. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики й подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

**Об'єкт дослідження:** професійне вигорання педагогів.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

**Гіпотеза дослідження:** запобігання розвитку професійного вигорання педагогів, можливе за таких умов: врахування індивідуально-психологічних

характеристик особистості; визначення стадій емоційного вигорання; розробки та впровадження психокорекційних заходів щодо профілактики й попередження професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

**Методи дослідження:**

– *теоретичні*: порівняння, аналіз, систематизація та узагальнення наукових досліджень зазначеної проблеми;

– *емпіричні*: опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» (А. Батаршева); «Методика дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга); анкета «Емоційне виснаження» (модифікована методика «Синдром «вигорання» у професіях «людина-людина» (Г. Нікіфорова); методика «Професійний стрес» (К. Ваймана).

**Практична значущість** полягає у визначенні психологічних умов корекції професійного вигорання педагогів та розробці практичних рекомендації щодо профілактики й подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти. Матеріали дослідження можуть бути використані у професійній діяльності педагогів, психологів та психологічній підготовці магістрів.

**Експериментальна база:** дослідження проводилося на базі загальноосвітньої середньої школи I-III ступенів № 1 м. Сокиряни.

**Апробація результатів дослідження:** відображено у трьох наукових працях, зокрема на всеукраїнських та міжнародних конференціях.

**Структура та обсяг роботи:** складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (80 найменувань, із яких 5 – іноземними мовами) та 6 додатків. Робота містить 5 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок друкованого тексту.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

### 1.1 Професійного вигорання педагогів як проблема сучасної психологічної науки

Професійне вигорання є однією з можливих реакцій організму на хронічний стрес, пов'язаний з професіями, спільною рисою яких є тривалий контакт з людьми та емоційна участь у розв'язанні їх проблем. До представників таких професій належать: вчителі, психологи, психотерапевти, юристи, соціальні працівники, посадові особи, священики та люди, які великою мірою беруть участь у наданні допомоги іншим людям .

Термін «вигорання» (англ. «burnout» – згорання, вигорання) набув широкого розповсюдження завдяки праці американського вченого Х. Дж. Фрейденбергера, опублікованій у 1974 році, в якій дослідник використовував термін «вигорання» для позначення стану виснаження індивіда, спричинене надмірними вимогами, які створюють фізичні умови або соціальне оточення на роботі. На думку вченого, своєрідний комплекс вигорання складають такі симптоми як втома, головний біль, низька толерантність до хвороб, дратівливість, зміна поведінки і постійне почуття нудьги та зневіри [1; 2; 75].

Існує багато визначень терміну «вигорання».

Синдром вигорання – це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить в собі емоційне, психологічне, розумове і фізичне виснаження з причини тривалого емоційного навантаження.

За визначенням М. Борисової, вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [8].

Т. Форманюк вважає, що «вигорання – це платня не за співчуття людям, а за свої нереалізовані очікування». Як причини найсильніших негативних переживань, пов'язаних із роботою працівників соціальної сфери,

як правило, називають «відсутність результату» (відчуття, що працюєш «даремно», відчуття відчаю, коли щось не вдалося, не вийшло). Відчуття втрати значення діяльності, знецінення і безглуздя своїх зусиль є найсильнішим чинником переживань [74].

Психологи-практики, які спеціалізуються в галузі «вигорання» визначають, що «вигорання» в подальшому з професійної сфери, переходить в особисте життя людини та впливає на взаємодію з іншими людьми.

В. Бойко розглядає «вигорання», як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. «Вигорання» – частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності [5; 6; 7].

В психолого-педагогічній літературі існує широкий спектр трактувань поняття «професійне вигорання» особистості. Аналізуючи погляди учених, розповсюдженими є визначення професійного вигорання як стану відчуження, демотивації та як наслідку дії професійного стресу.

Дослідники розглядають професійне вигорання як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності [73].

У свою чергу, С. Мейерс визначав професійне вигорання як стан, в якому людина не має очікувань винагороди від роботи, що виконує, але навпаки – очікує на покарання, що відбувається внаслідок нестачі мотивації, контрольованих результатів або недостатньої компетенції [32].

Американська дослідниця К. Маслач описує явище вигорання, як феномен, що впливає на професійну ідентифікацію та поведінку працівників, що супроводжується втратою інтересу до роботи і проявами негуманного ставлення до клієнтів. Професор психології деталізувала це поняття,

окресливши його синдромом фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння співчуття щодо клієнтів. Вона підкреслює, що «професійне вигорання» – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням. Теорія дослідниці, визначає вигорання, як «комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції персональних досягнень, який може виникати в індивідів, що працюють у системі «людина-людина» [36].

Психофізичне, емоційне виснаження є першим симптомом, з якого починається процес вигорання. Його розмір ототожнюється із станом психічного і фізіологічного перевантаження, викликаного інтенсивністю міжособистісних контактів. Зазвичай емоційне виснаження характеризується наявністю станів тривоги, напруженості, фізичної втоми та безсонням. Індикаторами його появи в індивіда є небажання працювати, щоразу менший інтерес до професії, зниження активності, песимізм, постійна психофізична напруга та дратівливість [36].

Деперсоналізація передбачає цинічне ставлення до професійної діяльності та її об'єктів. Вона характеризується байдужістю та дистанціюванням від проблем власних та інших людей, негативним, надзвичайно бездушним ставленням до оточуючих, втечею від емоційно тісних стосунків, поверховістю і формалізацією контактів, цинізмом та звинуваченнями інших у власних невдачах [36].

У поведінковій сфері це проявляється у скороченні часу спілкування, свідомому або несвідомому захисті себе від подальшої експлуатації вже і так серйозно виснажених емоційних ресурсів. В соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до колег, клієнтів, пацієнтів тощо. У лікарській практиці деперсоналізація проявляється у намаганні поставити швидкий, механічний діагноз, лікуванні

пацієнтів як «нозологічних одиниць», у педагогічній – звернення до учнів на прізвище, або відповідно до порядкового номеру у журналі, використання грубих, а іноді неетичних епітетів по відношенню до них [36].

Редукція персональних досягнень, власної адекватності характеризується тенденцією сприймати свою професійну діяльність у негативному ракурсі. Це призводить до зниження або втрати задоволеності працею, зниження самооцінки, появи почуття розчарування, а також звинувачення себе у відсутності професійних навичок. Втрата здатності розв'язувати професійні проблеми, обмежені можливості до адаптації великою мірою впливають на взаємовідносини з оточуючими, що часто детермінує появу агресивної поведінки і втечу від роботи (прогули) [36].

Враховуючи вищесказане, наявність трьох типових компонентів професійного вигорання є рисою, що відрізняє його від інших наслідків професійного стресу або звичайної втоми від праці.

Визнання трьохетапної концепції професійного вигорання викликане, в першу чергу трьохфазним процесом, у якому спочатку з'являються симптоми емоційного виснаження, далі поведінка деперсоналізується і, нарешті, має місце почуття редукції персональних досягнень та відсутності успіху на роботі. Часто, на практиці, процес вигорання не завжди має перебіг у відповідності з теоретичною моделлю, адже іноді спостерігаються випадки, коли окремі фази вигорання можуть бути відсутніми або з'являтися в іншому порядку.

Викликає інтерес також екзистенціальна, мотиваційна модель вигорання, суть якої полягає у тому, що, для того, щоб вигоріти спочатку потрібно «горіти», іншими словами – мати високий рівень мотивації. Отже, висока зацікавленість та занурення у професійну діяльність є початковою та водночас основною умовою процесу вигорання. Важливо враховувати систему професійно орієнтованих мотивів, яка формує у людини очікування та впевненість у тому, що дана діяльність буде здійснювати неабиякий вплив

на досягнення успіху.

Професійне середовище, яке характеризується сприятливим кліматом, надає підтримку і ресурси є необхідною умовою для досягнення поставлених індивідом цілей. У випадку, якщо воно характеризується стресогенністю, браком або відсутністю підтримки від оточуючих, створює для людини багато перешкод, детермінує появу професійного стресу, то досягнення і реалізація поставлених цілей є неможливими. У такій ситуації мотивація значно слабшає. Саме через це успіх, компетентність і ефективність є надзвичайно важливими, оскільки дають нам впевненість що наша діяльність, а значить і ми самі є корисними і важливими, а наше життя має сенс [33; 73].

Причини професійного вигорання доцільно шукати у трьох площинах: індивідуальній, інтерперсональній та організаційній.

До індивідуальних особливостей, що сприяють появі вигорання є: пасивність, захист, залежність, низька самооцінка, невпевненість, почуття зовнішнього контролю, ірраціональні уявлення про професійну роль, низька самоефективність, сильна мотивація праці, висока реактивність і специфічний тип контролю, який полягає в униканні важких ситуацій.

Міжособистісні фактори включають в себе: міжособистісні конфлікти, конкуренцію, відсутність взаємної довіри, порушення спілкування, словесні образи, вербальну агресію, знущання, які ставлять під сумнів наявність професійної компетентності, блокування емоційної залученості у стосунки з іншими людьми.

Для організаційних, в основному належать чинники, пов'язані з професійною роллю та розвитком, фізичними умовами праці, стилем керівництва, перевантаженнями, наявністю великої кількості обов'язків, браком часу і ресурсів для виконання поставлених завдань. Важливим у деяких випадках виявляються різниця між нормами і цінностями фахівця та цілями й завданнями установи [33; 43].

У сучасній психологічній науці існують наступні моделі синдрому «професійного вигорання», які описують даний феномен.

Однофакторна модель емоційного вигорання, згідно якої, вигорання – стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, який викликається тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження виступає головною причиною (фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком [33; 43].

Двофакторна модель емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», стосується сфери скарг на власне здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження та емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у змінах ставлення або до пацієнтів, або до себе [36].

Трьохфакторна модель психічного вигорання являє собою трьохмірний конструкт, який включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень [33; 43].

У чотирьохфакторній моделі один із елементів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація чи редуковані професійні досягнення) поділяється на два окремих фактори [73].

Процесуальні моделі емоційного вигорання розглядають вигорання як динамічний процес, який розвивається в часі і має певні фази чи стадії. Динаміка вигорання являє собою процес зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки у ставленні до суб'єктів професійної діяльності. Спеціаліст, який зазнав вигорання, прагне створити емоційну дистанцію у стосунках з останніми як спосіб подолати виснаження. Паралельно розвивається негативна установка у ставленні до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [60].

Динамічна модель емоційного вигорання являє собою динамічний процес, що розвивається в часі та характеризується зростаючою мірою

вираженості його проявів. Ця модель описує розвиток процесу емоційного вигорання як прояв трьох основних класів реакції на організаційні стреси, до яких належать: фізіологічні реакції, що проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження); афективно-когнітивні реакції (емоційне і мотиваційне виснаження, деморалізація/деперсоналізація) та поведінкові реакції, які виражаються в симптоматичних типах долаючої поведінки (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена робоча мотивація і продуктивність) [60].

Узагальнюючи погляди науковців щодо моделей синдрому «професійного вигорання», які описують даний феномен, ми прийшли до висновку, що вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях).

Психолого-педагогічні дослідження визначають професійне вигорання, як хворобливий стан, що характеризується зниженим настроєм, відсутністю задоволення від виконуваної роботи, суб'єктивним почуттями емоційного та енергетичного спустошення з одного боку і постійної напруги – з іншого. Можна припустити, що виникнення даного синдрому є результатом наявності певних психологічних чинників та індивідуальних особливостей педагога.

Таким чином, аналіз сучасних психолого-педагогічних досліджень дозволив визначити, що «професійне вигорання» можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, тому виникла необхідність у психодіагностичних дослідженнях цього синдрому. Важливу роль у профілактиці синдрому професійного вигорання відіграють психологічні фактори, чинники та індивідуальні особливості педагогів.

## **1.2 Психологічні чинники та індивідуальні особливості професійного вигорання педагогів**

Основними психологічними проблемами в діяльності педагога є постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії; постійним знаходженням у стані підвищеної відповідальності за учнів; потребою тримати під контролем кілька компонентів навчально-виховного процесу, таких, як дисципліна в класі, процес засвоєння знань різними учнями, динаміку працездатності, тощо; а, також, з багатофункціональною соціально-відповідальною діяльністю в умовах інформаційних перевантажень.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо педагог зазвичай балакуча й нестримана особистість, то він може стати тихим і відчуженим. Чи навпаки, педагог, що зазвичай тихий й стриманий, може стати дуже говірким, вступати в бесіду будь з ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Педагог, у якого проявляється синдром «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і учнів, фізично і думкою дистанціюючись від них. Прояви уникнення та дистанціювання можуть здійснюватися багатьма шляхами: відсутність на роботі; безособове спілкування з колегами й учнями; початок депресії та сприйняття ситуації як «безнадійної»; бажання усамітнитись чи взагалі змінити професію [10; 11].

У свою чергу, дослідники виділяють такі ознаки стресового напруження: неможливість зосередитися на чому-небудь; занадто часті помилки в роботі; погіршення пам'яті; почуття втоми, що виникає занадто часто; дуже швидке мовлення; думки, що часто «вивіюються»; часті болі, не

спричинені фізичними проблемами; підвищена збудливість; робота не приносить радості; утрата почуття гумору; різке зростання кількості випалених цигарок; пристрась до спиртного; постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі; неможливість вчасно закінчити роботу [5; 6; 7; 30; 36; 43; 54; 62; 64; 74; 77; 80].

У розвитку синдрому вигорання виділяють три стадії:

Перша стадія (Фаза напруження). Усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частих перерв у роботі. Перша стадія може формуватися протягом трьох-пяти років. Напруження має динамічний характер, що обумовлюється постійністю, що вимотує, або посиленням факторів. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- 1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої [5; 6; 7].

Друга стадія (Фаза «резистенції») – характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити тих, з ким спеціаліст працює, тиждень триває нескінченно, поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі вечорами, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Час формування даної стадії, в середньому від 5 до 15 років. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований

вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків [5; 6; 7].

Третя стадія (Фаза «виснаження»). Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблем типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років [5; 6; 7].

Синдром «професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г. Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження) «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження [62].

В. Бойко описує такі симптоми «вигорання»:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. Людину майже нічого не хвилює, ніщо не викликає емоційного відгуку – ні позитивні обставини, ні негативні. При чому це не початковий дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а набутий за роки емоційний захист. Педагог поступово навчається працювати

як робот, як бездушний автомат. В інших сферах вона живе повнокровними емоціями. Реагування без відчуттів і емоцій – найважливіший симптом «вигорання». Він свідчить про професійну деформацію особистості і завдає збитків суб'єкту спілкування;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі. Особистість стверджує, що робота з людьми не цікава, не приносить задоволення, не становить соціальної цінності;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо [5; 6; 7].

О. Мірошніченко у дослідженні професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах виділяє психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми.

Психофізичні симптоми характеризуються:

- почуттям постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуттям емоційного і фізичного виснаження;
- зниженням сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- загальною астеною (слабістю, зниженням активності і енергії, погіршенням біохімії крові і гормональних показників);
- частими безпричинними головними болями, постійними розладами шлунково-кишкового тракту;
- різкою втратою чи різким збільшенням ваги;
- повним чи частковим безсонням (швидким засипанням і відсутністю сну вранці, або ж навпаки, нездатність заснути і «важким» пробудженням

вранці, коли потрібно вставати на роботу);

- постійним загальмованим, сонливим станом і бажанням спати протягом усього дня;

- задишкою. або порушенням дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;

- помітним зниженням зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршенням зору, слуху, нюху і дотику, втратою внутрішніх, тілесних відчуттів, запамороченням, тремтінням [37; 38].

Емоційні симптоми виявляються у:

- байдужості, нудьзі, пасивності і депресії (знижені емоційного тону, почутті пригніченості);

- підвищеній дратівливості на незначні, дрібні події;

- постійному переживанні негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому);

- постійному відчутті млявості;

- втраті почутті гумору;

- негативізмом в роботі і в особистому житті;

- відчуттям розчарування, безпорадності, невпевненості, нав'язливі думки (помститися );

- важкості зосередитися, нервовому плачі, поганому настрої, песимізмі [37; 38].

Поведінкові симптоми проявляються у тому, що:

- робота стає все важчою і важчою, а виконувати її – все складніше і складніше;

- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);

- незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;

- керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим;
- все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів;
- неможливо виконувати важливі, пріоритетні завдання і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- відбувається дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- проявляється відчуття некомпетентності в професійній діяльності;
- є нестача енергії та ентузіазму;
- особистість починає зловживати алкоголем, різко зростає кількість викурених за день цигарок, навіть можливе вживання наркотиків [37; 38].

Інтелектуальний стан (мірош) характеризується:

- бажання працювати зникає;
- труднощі в концентрації уваги; зростання нудьги, апатії, інтересу до життя;
- надання переваги стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу; цинізм або байдужість до нововведень;
- формальне виконання роботи [37; 38].

Соціально-психологічні симптоми проявляються в таких ознаках:

- часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»);

- втрата ідеалів, надій, професійних перспектив;
- відчуття непотрібності, підвищене почуття відповідальності;
- нестача часу або енергії для соціальної активності;
- зменшення інтересу до дозвілля, хобі, соціальні контакти обмежуються роботою;
- відчуття ізоляції;
- девіантні форми поведінки (зловживання алкоголем, тютюном, кавою) [37; 38].

Вітчизняний дослідник В. Орел виділив дві групи чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання:

- індивідуальні, до яких відносить соціально-демографічні особливості працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень) та особистісні особливості працівника (витривалість, сили опору, контроль, самооцінка нейротизм (тривожність) тощо);
- організаційні, до яких відносить умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо);
- соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [43; 44].

Дослідники, вивчаючи виникнення синдрому емоційного вигорання, виділила такі чинники:

- соціально-економічні – економічна нестабільність, складні політичні процеси, інтенсифікація професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень оплати в даній галузі тощо;
- соціально-психологічні – бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо;
- індивідуально-психологічні – соціально-демографічні (вік, стать,

стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо) [75].

Г. Нікіфоров виділив низку чинників, що зумовлюють виникнення та розвиток емоційного вигорання:

- особистісні (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо);

- статусно-рольові (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево рольові (гендерні) установки тощо);

- професійно-організаційні (несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, внутрішньо організаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної і професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль, відстороненість від прийняття рішень тощо);

- екзистенційні (нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній професії, знецінювання й втрата сенсу своїх зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі тощо) [42].

На думку дослідника В. Бойко, найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів [5; 6; 7].

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності, на думку автора, найбільш значущі: хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше; дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, нестача устаткування, погано структурована й

розпливчаста інформація; підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент спілкування.

До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко відносить такі: схильність до емоційної ригідності; інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності; слабка мотивація емоційної віддачі у діяльності; моральні дефекти та дезорієнтація особистості [5; 6; 7].

Таким чином, можемо виділити психологічні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання у педагогів: високий рівень відповідальності; дисбаланс між інтелектуально-психологічними ресурсами та морально-матеріальною винагородою; напруженість і конфлікти в педагогічному оточенні; недостатні умови для самовираження та творчості; одноманітність діяльності та безініціативність; відсутність позитивного оцінювання та заохочення; відсутність перспектив у роботі та подальшого саморозвитку; невирішені проблеми особистого характеру.

У ході психолого-педагогічного дослідження найбільш поширеними зовнішніми чинниками визначено особливості професійної діяльності та внутрішніми чинниками визначено чинники, які стосуються індивідуальних характеристик особистості педагога. Питання про домінуючий вплив кожної групи чинників на виникнення професійного вигорання на сьогодні залишається актуальним та потребує подальшої розробки профілактичних засобів його попередження.

### **1.3 Специфічні особливості професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти**

Педагогічна діяльність пов'язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням, тобто педагог постійно перебуває в ситуації комунікації та взаємодії з учнями, батьками, колегами, адміністрацією. Педагогічна діяльність завжди є особистісно забарвленою, саме тому вчитель не повинен бути емоційно відстороненим від того, чим він займається. Важливою компетенцією вчителя є вміння швидко реагувати та приймати рішення. Але, напевно, найважливішою рисою вчителя є високий рівень розвитку емпатії, тобто вміння співпереживати, співчувати, розуміти учнів [54].

Професія вчителя вважається одною з найуразливіших серед соціономічних. Велике психоемоційне навантаження супроводжує професію вчителя – це і прояв таких професійно важливих і людських значень як емпатія, терпіння, етичне ставлення, доброзичливість, гуманізм, з одного боку, і великі енергетичні та психічні затрати, яких вимагає вирішення складних педагогічних ситуацій та високий рівень відповідальності, з іншого. Наслідком виснаження від напруженої роботи і може стати поява професійного вигорання [55].

«Професійне вигорання» – це синдром, якій нині набуває широке поширення в професійній діяльності педагогів, зокрема, в загальноосвітніх закладах. Виникає він на фоні хронічної втоми, низької фінансової віддачі, відсутності підтримки держави та суспільства. Із цього випливає актуальність розробки даної теми більш детально [36].

Професії типу «людина-людина» належать до тих, що схильні до впливу професійного вигорання та характеризуються інтенсивністю і напруженістю психоемоційного стану. Це розуміння повністю вкладається у визначення терміну «емоційне вигорання».

На думку дослідників, емоційне вигорання – це негативне явище, яке

виникає в людей професій «людина-людина» та пов'язане з міжособистісними стосунками [36].

У системному підході до вивчення психічного вигорання цей феномен розглядається як стан, який має такі компоненти: емоційне, розумове та фізичне виснаження. Також він включає три складові частини, які частково корелюють між собою. Це – емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) та зниження професійної ефективності [36].

Вітчизняний автор В. Бойко запропонував досить містку тримірну модель синдрому емоційного вигорання. Вона базується на зазначених Х. Маслач компонентах «вигорання» (емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних обов'язків) та в основі своєї містить теорію стресу, яку запропонував Г. Сельє. Отже, В. Бойко виділив такі фази емоційного вигорання: напруження, резистенція та виснаження. Кожну фазу супроводжують характерні симптоми. Симптомами фази напруження є переживання обставин, що травмують психіку, незадоволеність собою, тривога, депресія. Фаза резистенції супроводжується неадекватним емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, економією емоцій, редукцією професійних обов'язків. Нарешті, симптомами фази виснаження є емоційний дефіцит, емоційне відчуження, деперсоналізація, психосоматичні та психовегетативні порушення [5; 6; 7].

До типу професій «людина-людина» належить і професія педагога. На сьогодні синдром професійного вигорання має діагностичний статус. Задачі, які вирішує педагог у сучасному світі, вимагають від нього значних зусиль. Зміст навчальних предметів постійно оновлюється, і його потрібно весь час освоювати, з'являються нові форми і методи викладання матеріалу, потрібно шукати ефективні шляхи виховання, реалізації гуманістичної парадигми, відповідати швидким змінам у суспільстві та інформаційному просторі та багато чого іншого. Це вимагає від вчителя міцного психічного здоров'я, стійкого емоційного стану, професіоналізму та творчого потенціалу.

Фізичний та психічний стан вчителя безпосередньо впливає на психологічне здоров'я учнів. Під дією багатьох емоціогенних факторів у педагога може погіршуватися самопочуття, настрої, наростати втома та почуття незадоволеності. Висока напруженість у роботі може призвести до стресів, емоційного і психічного виснаження, і, як результат, – до вигорання. Закономірний наслідок – зниження ефективності професійної діяльності. Такий вчитель вже не може ефективно справлятися зі своїми обов'язками, знижується його творчий потенціал, деформуються відносини з колегами, керівництвом, учнями, батьками [14; 30].

Здійснивши теоретичний аналіз означеної проблеми, ми дійшли до висновку, педагоги найбільш вразливою категорією, яка особливо піддається дезадаптивним тенденціям. Психологічними факторами, які сприяють професійному вигоранню є: високий рівень напруги, складність інтелектуальної роботи, підвищене навантаження на зоровий апарат, психоемоційна і м'язова напруга.

Дослідники вважають, що соціально-дезадаптуючими факторами для даної професії є низька соціальна захищеність і престиж професії, блокування активних соціальних потреб, багатофункціональна соціально-відповідальна діяльність в умовах інформаційних перевантажень, необхідність професійної міжособистісної взаємодії в ситуаціях із високим ступенем конфліктогенності. Серед багатьох особливостей і труднощів педагогічної роботи особливо виділяють її високу психологічну напруженість. Більше того, здатність до переживання і співпереживання визнається одним із професійно важливих якостей учителя, вихователя [21; 74].

М. Берєбін зазначає, що 73,6% вчителів помічають у себе порушення в емоційній сфері, що проявляється в погіршенні настрою, дратівливості, підвищеної вразливості, труднощах у регуляції емоційного стану. У 52% вчителів спостерігається порушення пам'яті, уваги, у 43,5% погіршується

розумова і фізична працездатність та інтелектуальні функції в цілому [8].

Г. Зайцев виявив, що лише 9,6% педагогів відчувають себе досить здоровими. У них підтримується високий рівень працездатності, відсутні хронічні захворювання. У 34,6% вчителів у здоров'ї переважають тільки негативні тенденції. Найбільш типові для них нервово-психічні розлади, перевтома, погіршення зору, біль в різних ділянках хребта, а також серцево-судинні захворювання та алергічні стани. 80% обстежених страждають хронічними захворюваннями, серед яких на першому місці – психічні розлади і хвороби нервової системи [54; 55].

Одним із проявів професійної дезадаптації педагогів може бути розвиток синдрому «емоційного вигорання». Найчастіше цього схильні люди, старші 35-40 років. До цього часу, коли вони накопичають достатній педагогічний досвід, а власні діти вже підростуть і можна чекати різкого підйому в професійній діяльності, відбувається зворотне – спад. У людей помітно знижується ентузіазм у роботі, пропадає блиск в очах, наростає негативізм і втома. Спостерігаються ситуації, коли талановитий педагог стає профнепридатним із цієї причини. Іноді такі люди самі йдуть зі школи, змінюють професію і всю решту життя нудьгують по спілкуванню з дітьми [21; 30].

Психологічними чинниками професійного вигорання педагогів є: високий рівень відповідальності, невідповідність матеріальної винагороди до енергетичного, емоційного та інтелектуального внеску, низький рівень престижу професії в соціумі. Усе це, а також інші чинники сприяють емоційному вигоранню.

Контекст праці вчителя має на увазі кількісні та якісні показники. Такі як кількість учнів, з якими працює вчитель, та якість міжособистісного контакту (до останнього можна віднести не тільки комунікацію з учнями, а також із їхніми батьками, колегами по роботі, керівництвом). Чим більша кількість вихованців у вчителя, тим більше його психоемоційний внесок, тим

менше контролю та уваги до кожного окремого учня, що тільки сприяє професійному вигоранню. Сюди ж можна віднести наявність критичних ситуацій у роботі вчителя, наприклад спілкування з дітьми із соціально-неблагополучних сімей [21; 30].

Саморегуляція та самовладання є ключовими в професії педагога, що схильна до великої кількості різних стресів. Висока інтенсивність стресогенних факторів викликають зниження емоційного стану, хронічну тривогу, виснаженість та призводять у підсумку до депресій та емоційного виснаження [46].

Педагогічна криза виникає, коли прагнення вчителя застосовувати у своїй діяльності останні досягнення науки не співпадає з реальною швидкістю їх реалізації на практиці. Тут же слід враховувати і низьку віддачу учнівського колективу, невідповідність результату очікуванням, перепони, що створюються недосконалістю законодавчої бази, неможливість швидко змінювати ситуацію, що виникла, а також відсутність підтримки з боку педагогічного колективу.

Пред'явлення дуже високих вимог до себе, до своєї діяльності неухильно призводить до виникнення професійного вигорання. Висока планка професії педагога в уяві таких людей проводить межу між роботою та особистим життям. Досягти омріяного рівня дуже складно, кількість вимог, яким, на їх думку, повинен відповідати «справжній» вчитель, зашкалює.

Висока напруженість у стосунках з колективом, відсутність підтримки колег та наявність конфліктів із ними, невідповідність умов для професійної реалізації, неможливість запроваджувати сучасні досягнення науки та інновації, невідповідність віддачі від роботи до обсягу особистісного вкладу, невідповідна оцінка діяльності з боку керівництва, низька престижність професії, невміння застосувати свій творчий потенціал, безперспективність, одноманітність роботи, відсутність кар'єрного росту, низька мотивація учнів, неоднозначне ставлення до професії вчителя початкових класів у суспільстві,

наявність власних внутрішніх конфліктів – усе це є причинами виникнення «синдрому вигорання» [21].

Науковцями здійснене порівняння схильності до професійного вигорання вчителів старших класів та вчителів початкової школи, в результаті останні виявилися більш схильними до професійного вигорання. Прийняття всієї відповідальності вчителем на себе, звинувачення тільки себе, або тільки свого оточення у всьому, що відбувається, тільки посилює виникнення «синдрому вигорання». Для професії вчителя початкових класів характерні такі чинники виникнення «емоційного вигорання»: особистісний, рольовий і організаційний [21].

За М. Джеходою, можна виділити такі аспекти психічного здоров'я: ставлення до себе має бути позитивним, розвиток, зростання і самоактуалізація особистості – оптимальними, наявна психічна інтеграція, особиста автономія, сприйняття оточення реалістичне, адекватний вплив на оточення [76].

Емоційне напруження та велика кількість страхів викликають стресову реакцію і є основними складнощами у роботі вчителя початкових класів. Психологічними ознаками стресового напруження є: неможливість зосередитися на чомусь конкретному, часті помилки, що з'являються в роботі, погіршення роботи пам'яті, втома, що наростає та переходить у хронічну, пришвидшення мови, больові імпульси в тілі, що не зумовлені фізичними чинниками, підвищена збудливість, втрата радості від роботи та почуття гумору, поява згубних звичок, підвищений апетит або повна його відсутність, порушення термінів виконання роботи [12; 13].

Як основну психологічну проблему в роботі педагога можна виділити постійний стан психічного напруження, який пов'язаний, насамперед, із особливостями роботи вчителя – налаштування на відповідну поведінку, мобілізацію внутрішніх сил на необхідні дії.

Структурними компонентами психологічної готовності педагога до професійної діяльності є:

1) інтелектуальний (адекватне сприйняття та виконання своїх обов'язків, завдань, вміння застосувати необхідні для досягнення мети заходи, моделювання розвитку подій та результатів);

2) емоційний (почуття наснаги, впевненість у своїх силах та успішності результату, високий рівень відповідальності);

3) мотиваційний (особистісні цінності, інтерес, прагнення досягти успіху);

4) вольовий (внутрішня мобілізація сил, вміння зосередитись на завданні, подолання перешкод, що виникають, та сумнівів) [74].

Враховуючи вищесказане, педагогу необхідно підтримувати кожний структурний компонент у гармонійному стані декілька разів упродовж робочого дня, що сприятиме формування стану психологічної готовності до професійної діяльності педагога загальноосвітньої середньої школи.

У ході дослідження специфічних особливостей професійного вигорання педагогів нами була проведена онлайн-лекція з педагогами на тему: «Психологія стресу та ознаки професійного вигорання». Після чого нами проведено інтернет-опитування у вайбері, яке складалось з трьох питань про стрес, так як за результатами нашого дослідження, це є достатньо поширеною проблемою у наш час. У нашому опитуванні взяли участь 35 педагогів віком від 22 - 62 років.

У нашому опитуванні ми використали такі запитання:

1. Чи часто у вас виникає стрес?

а) кожного дня;

б) раз на тиждень;

в) раз на місяць;

г) раз у півроку.

2. Які чинники найчастіше викликають стрес? *(перерахуйте хоча б три чинники, що викликають у вас стрес)*

3. Які способи подолання стресу ви використовуєте? *(напишіть 2-3 способи, які ви найчастіше використовуєте)*

За результатами першого запитання «Чи часто у вас виникає стрес?», ми визначили, що більше ніж у половини опитаних стрес виникає раз на тиждень – 51% та 32% стикаються зі стресом раз на місяць, лише у 11% стрес виникає раз у пів року, і кожного дня зі стресом бореться 6% (2 людини постійно знаходяться у стресовому стані). Ілюстративні дані опитування подані на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1 – Результати інтернет-опитування

На друге запитання «Які чинники найчастіше викликають стрес?», найбільш частими відповідями були «Хвилювання за здоров'я рідних в умовах пандемії» таку відповідь надали – 89 % респондентів, що означає, що у наш час з цією проблемою стикаються достатньо багато людей; «Конфлікти у сім'ї та на роботі» наступний найбільш частий чинник, що зустрічався серед відповідей – 77%; наступні фактори ми вирішили об'єднати у категорію, так як вони мають спільну характеристику «Надмірне навантаження» – 71%, тобто люди, що відчувають, що у них виникло багато справ, які вони не спроможні виконати одразу; «Страх втратити роботу» –

69% хвилюються, що можуть залишитись без роботи; «Відчуття нереалізованості власних можливостей, або нездатність їх реалізувати» – 57 %, відчувають стрес тому що не задоволені собою, власним розвитком та не здатністю, щось змінити або на щось вплинути у даний момент; «Відчуття самотності» – 49%, почувають себе самотніми, деякі з них навіть у колі рідних та близьких; «Відсутність підтримки близьких та рідних» відчувають 43% опитаних та інше.

На третє запитання «Які способи подолання стресу ви використовуєте?», найбільш розповсюдженими способами виявились: «Уникнення факторів, що викликають стрес» – 83%; «Зміна видів діяльності (прибирання, читання, перегляд улюблених передач, спорт, праця на присадибній ділянці, прогулянки на свіжому повітрі, тощо)» – 80%; «Поговорити з кимось, виговоритись» – 71%; «Позитивне мислення» – 54%; «Медитація» – 14%; «Деструктивні способи подолання стресу» властиві 46% респондентів.

Таким чином, професійне вигорання являє собою динамічний процес, що виникає майже непомітно, розвивається поступово і відповідає механізмам розвитку стресу. Педагоги з вираженим синдромом «вигорання» показують низький рівень професійного зростання, незадоволеність роботою, деструктивними способами подолання стресу. Основними стресогенними чинниками вважають проблеми, що пов'язані з хвилюванням за здоров'я рідних в умовах пандемії; конфліктами у сім'ї та на роботі; надмірним інформаційним навантаженням; страхом втратити роботу; відчуттям нереалізованості власних можливостей, або нездатністю їх реалізувати; відчуттям самотності; відсутністю підтримки близьких та рідних. Педагоги, що відчувають на собі дію синдрому «професійного вигорання», зазвичай виснажені і деморалізовані, тому, повернути педагога, що «вигорів» до нормального способу життя дуже важко. Актуальним постає питання щодо профілактики цього синдрому, що в першу чергу, має передбачати розуміння суті проблеми.

## Висновки до розділу

Психолого-педагогічні дослідження визначають «професійне вигорання», як один із проявів стресу, з яким стикається педагог у власній професійній діяльності. Узагальнюючи погляди науковців феномен «професійного вигорання» досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях).

Психологічними чинниками, що сприяють виникненню професійного вигорання у педагогів визначають зовнішні та внутрішні. До зовнішніх чинників відносять: хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням; дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, погано структурована й розпливчата інформація; підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом; неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності; психологічно важкий контингент спілкування. До внутрішніх чинників професійного вигорання відносять: схильність до емоційної ригідності; інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності; слабка мотивація емоційної діяльності; дезорієнтація особистості.

У ході дослідження специфічних особливостей професійного вигорання педагогів нами була проведена онлайн-лекція та інтернет-опитування. За результатами дослідження основними стресогенними чинниками педагоги вважають проблеми, що пов'язані з хвилюванням за здоров'я рідних в умовах пандемії; конфліктами у сім'ї та на роботі; надмірним інформаційним навантаженням; страхом втратити роботу; відчуттям нереалізованості власних можливостей, або нездатністю їх реалізувати; відчуттям самотності; відсутністю підтримки близьких та рідних.

## **РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

### **2.1 Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти**

Здійснений теоретико-методологічний аналіз психологічної літератури, дозволяє засвідчити дані дослідження, які показують, що 60% педагогів незадоволені своєю діяльністю; розвиток синдрому «професійного вигорання» не залежить від віку, статі, регіональних умов праці. Професійне вигорання – це реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості.

При організації дослідження синдрому «професійного вигорання» у педагогів психолог закладу повинен використовувати різні методи: спостереження, анкетування, тестування, ділові психологічні ігри, бесіди. За допомогою таких методів можна вивчати такі якості особистості, як ставлення педагогів до оточуючих, способи реагування в конфлікті, особливості професійної спрямованості, особливості прояву емпатії, особливості характеру, особливості мотиваційної сфери, рівень тривожності та агресивності.

Спотворювати результати дослідження здатні такі прояви досліджуваних, як: навмисне спотворення з метою отримання власних вигод;

бажання виглядати краще або намагання справляти позитивне враження; ефект впливу аудиторії, коли присутність значущого спостерігача здатна змінити сутнісний зміст відповідей досліджуваних; досвід прийняття участі у подібних процедурах.

Програма дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти включає в себе три етапи, а саме: підготовчий, діагностичний, психокорекційний.

1. Підготовчий етап передбачає вивчення та аналіз психологічної, педагогічної, методичної літератури з досліджуваної проблеми; систематизація та узагальнення психолого-педагогічного досвіду (ознайомлення з існуючими розробками, психокорекційними програмами та методиками щодо означеної проблеми).

2. Діагностичний етап передбачає підбір психодіагностичних методик з метою вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти.

3. Психокорекційний етап передбачає визначення психологічних умов корекції психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти та розробки рекомендацій.

У ході діагностичного етапу, який передбачав вивчення рівня й особливостей виразності показників «професійного вигорання» нами підбрано психодіагностичний інструментарій, враховуючи той факт, що за його допомогою можна за невеликий проміжок часу зібрати значний обсяг психологічної інформації, яка має високу діагностичну надійність.

У даному психологічному дослідженні для одержання емпіричної інформації застосовувалися:

1. Опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» (А. Батаршева).
2. «Методика дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга).
3. Анкета «Емоційне виснаження» (модифікована Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» (Г. Нікіфорова).
4. Методика «Професійний стрес» (К. Ваймана).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Незважаючи на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, – «вигорання», «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», вони є синонімами і розкривають ті чи інші аспекти «вигорання», як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності людини.

Дослідження проводилося на базі загальноосвітньої середньої школи І-ІІІ ступенів № 1, місто Сокиряни. У дослідженні прийняло участь 35 педагогічних працівників. За умов ситуації карантину на території України, дослідження було проведено дистанційно та за дещо спрощеними й модифікованими опитувальниками та методиками.

Діагностичний етап дослідження передбачав:

- організаційний етап – вибір діагностичних методик, формування групи учасників експерименту;
- дослідницький етап – дослідження впливу професійного вигорання на індивідуальний стиль діяльності;
- аналітичний етап – аналіз, порівняння даних, добір рекомендацій, вкладених у профілактику професійного вигорання.

За опитувальником «Інтегральна задоволеність роботою», ми дослідили ставлення педагогів до своєї професійної діяльності, а саме загальну задоволеність працею (Додаток А). За результатами дослідження ми виявили, що переважна більшість респондентів мають високий рівень задоволення роботою – 54%, що може лише позитивно впливати на їхню професійну діяльність так як їм подобається те, чим вони займаються і є інтерес до роботи. У них переважає задоволеність досягненнями у роботі, взаємовідносинами з колегами, взаємовідносинами з керівництвом, професійним статусом, змістом роботи порівняно із заробітком, умовами праці. Середній рівень – 26%, тобто певні з перерахованих раніше критеріїв не задовольняють досліджуваних, а саме переважно респонденти не задоволені заробітком і умовами праці. Так 20% досліджуваних мають

низький рівень задоволеності роботою, тобто робота майже не викликає інтересу, переважає незадоволення взаєминами на роботі та умовами праці невідповідності заробітку. Ілюстративно результати дослідження рівнів задоволеності роботою подані на рисунку 2.1.

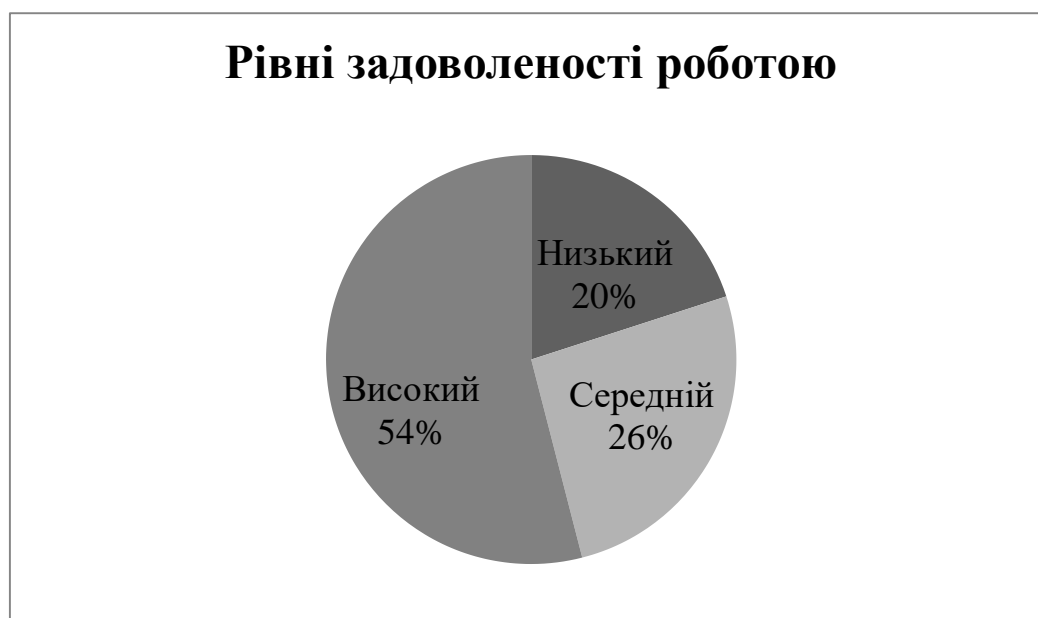


Рисунок 2.1 – Результати опитувальника «Інтегральна задоволеність роботою»

Для нашого дослідження ми використали «Методику дослідження синдрому «вигорання», для визначення того який рівень вигорання переважає серед наших респондентів і чи актуальною проблема «вигорання» педагогів у наш час (Додаток Б). За результатами опитування більшість педагогів мають середній рівень вигорання, а саме – 49%, це майже половина респондентів, які вже можуть зіштовхуватись з проблемами на роботі та відчувати втому й незадоволення у професійній діяльності, але поки що у змозі виконувати свою роботу добре, але інтерес уже починає згасати і не має відчуття задоволеності професійною діяльністю.. Високий рівень мають 20% респондентів – це ті, кому вже варто звернути увагу на те, що робота не приносить потрібного задоволення, вони можуть відчувати черствість, загнаність у певні рамки, відчуття постійної втоми на фізичному та емоційному рівнях. У ході дослідження визначено 31% – низький рівень

«вигорання», педагоги відчують задоволеність роботою, бажання навчати, вносити щось нове у навчальну програму, переважає лише позитивне ставлення до свого предмету. Ілюстративно результати методики та рівні синдрому «вигорання» подані на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2 – Результати «Методики дослідження синдрому «вигорання»

На наш погляд у дослідженні професійного вигорання є важливим також вивчення емоційної сфери, так як емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Для дослідження емоційного вигорання ми модифікували методику «Діагностика синдрому – «вигорання» в професіях системи «людина-людина», використавши для анкети питання з субшкали емоційне виснаження. У результаті ми склали анкету з 10 питань, для дослідження вираженості емоційного виснаження. За результатами анкети «Емоційного виснаження» (Додаток 3), у респондентів переважає середній рівень емоційного виснаження – 46%, у 37% – низький рівень і у 17% – високий.

Емоційне виснаження може виявлятися в емоційній напруженості, почутті браку сил до кінця робочого дня, і, як результат, у погіршенні емоційного тла. Сприйняття втрачає гостроту, виникає почуття порожнечі, байдужість до всього й передусім до професійної діяльності. В особливо тяжких випадках можливі емоційні зриви. На цій стадії синдром вигорання ще може розглядатися як захисний механізм, оскільки допомагає людині дозувати й заощаджувати енергетичні ресурси. Ілюстративно результати дослідження подані на рисунку 2.3.

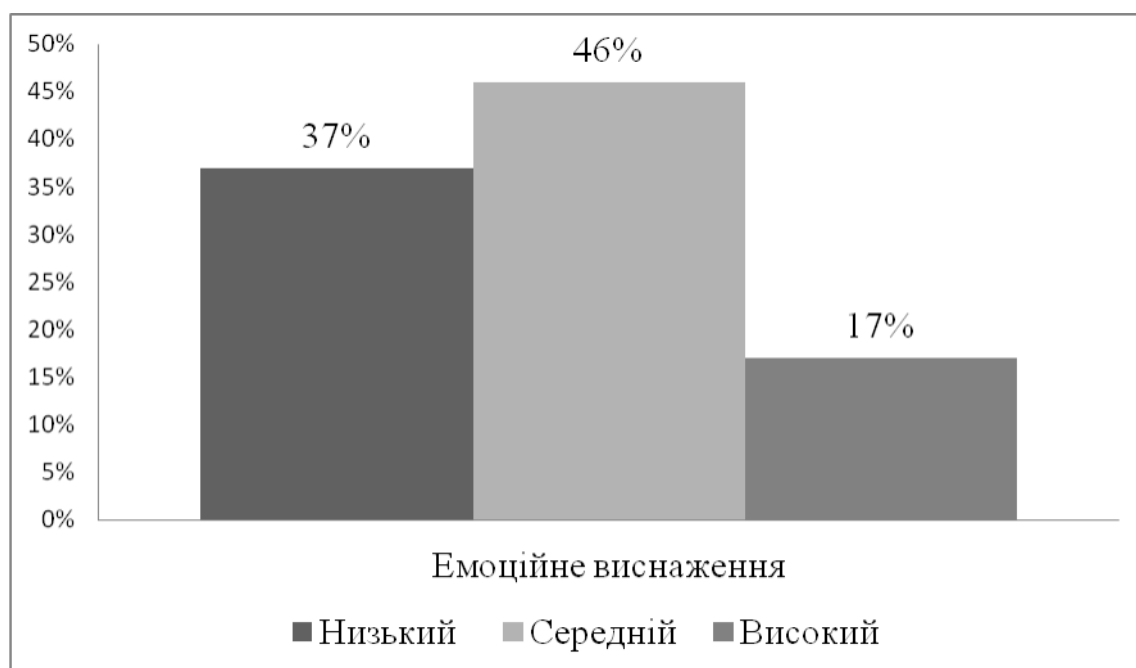


Рисунок 2.3 – Результати анкети «Емоційне виснаження»

Для дослідження рівнів професійного стресу нами була використанні методика «Професійний стрес» (Додаток В). За результатами методики виявлено, що низький рівень мають 43%. Характеризується низьким рівнем психічної напруженості. На більшість складних ситуацій, що трапляються у професійній діяльності, індивід швидко знаходить адекватне вирішення, внаслідок чого збудження, яке виникає при зустрічі із такими складнощами, швидко минає і організм знову повертається до стану рівноваги. Йдеться про високий рівень оволодіння професійними якостями, які дозволяють швидко знаходити вихід зі складних професійних ситуацій.

Середній рівень мають 31% – цей показник свідчить про високу психічну напруженість, яку витрачає індивід на подолання складних ситуацій, однак це дає змогу підвищено й адекватно функціонувати організму. У результаті такий індивід відчуває повне задоволення від своєї професійної діяльності. Можна говорити, що такий індивід отримує оптимальний рівень навантаження, яке не призводить до згубних наслідків. Саме в цьому випадку вживають поняття «оптимальний (робочий) рівень напруженості», який є необхідним для активної діяльності, що буде сприяти поступальному професійному зростанню.

Рівень вищий середнього має 6% респондентів. У цьому випадку показник рівня стресу свідчить про неадекватно підвищене функціонування організму і психіки професіонала, внаслідок чого таке напруження починає дезорганізовувати професійну діяльність. Адаптаційна енергія, за теорією Г. Сельє, яка витрачається для досягнення стану рівноваги – гомеостазу, починає вичерпуватися. У результаті можуть з'явитися симптоми емоційного, фізичного виснаження, різноманітні захворювання. такий рівень психічного напруження вже є згубним для здоров'я.

Та у ході дослідження 20% педагогів мають високий рівень професійного стресу. Цей рівень характеризує повне емоційне та фізичне виснаження. Можлива поява хронічних захворювань унаслідок тривалої дії професійних стресорів. Як наслідок, організм, реагуючи на постійні психічні збудження, вичерпує свої резерви. Тому помітною стає часта дезорганізація у будь-якій діяльності та тривале відчуття втоми. Педагоги, що відчувають на собі дію синдрому «професійного вигорання», зазвичай емоційно виснажені і деморалізовані. Тому, якщо не застосовувати профілактичних антистресових заходів, можуть настати незворотні фізіологічні зміни в організмі та психічні розлади.

Ілюстративні дані методики «Професійний стрес» подані на рисунку 2.4.

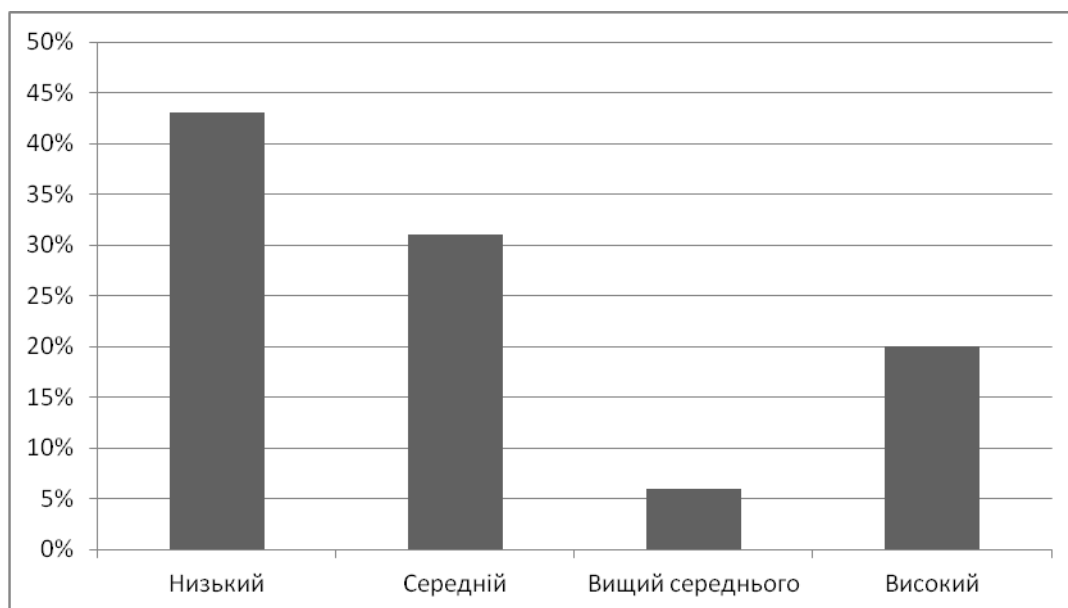


Рисунок 2.4 – Результати методики «Професійний стрес»

За результатами досліджень було виявлено, що майже половина досліджуваних респондентів знаходяться на середньому рівні емоційного вигорання, вони відчувають емоційне виснаження, професійний стрес і задоволенні своєю роботою не у повній мірі. Є частина педагогів, які не відчувають стресу пов'язаного з роботою, задоволені професійною діяльністю і не відчувають емоційного виснаження, тобто їм не є властивим синдром «професійного вигорання» на сьогоднішній день. Але виявлено і певна кількість педагогів, які вже зіштовхнулись з проблемою «вигорання», як емоційного, так і як наслідок професійного, що може мати негативний вплив і на професійну діяльність, і на здоров'я у цілому.

Таким чином, необхідно наголосити, що під час проведення діагностичних досліджень в організації варто використовувати 3-4 методики для взаємоперевірки та взаємодоповнення отриманих даних.

Результати проведеного емпіричного дослідження свідчать про те, що проблема професійного вигорання є достатньо актуальною у наш час і потребує детального вивчення і дослідження. У нашому дослідженні ми виявили, що педагоги мають різноманітні прояви синдрому професійного вигорання і потребують подальшої корекції, що є необхідним для удосконалення їх професійної діяльності та особистісного благополуччя.

## 2.2 Психологічні умови корекції професійного вигорання педагогів

Дослідження природи стресостійкості, шляхів і засобів її формування та підтримки має важливе значення для педагогів у цілому ряді життєвих і професійних подій. Проблема професійного вигорання педагогів пов'язана із тим, що виконувана робота далеко не завжди відповідає необхідному рівню їх психологічної готовності витримувати подібні навантаження. У процесі педагогічної діяльності педагоги систематично піддаються психоемоційним впливам, пов'язаним із надмірними вимогами, високим рівнем контролю педагогічних ситуацій, обмеженістю ресурсів щодо можливості їх зміни й удосконалення.

Під час професійної діяльності педагогам дуже важливо навчитися регулювати свій емоційний стан, саме тому профілактика професійного вигорання потребує більш детального вивчення. Необхідно ознайомити педагогів із можливими причинами та наслідками цього синдрому, навчити регулювати свій власний емоційний стан.

Результати аналізу психологічних чинників та специфічних особливостей професійного вигорання педагогів, особистісних передумов, соціально-психологічних факторів, структурних компонентів професійного вигорання та інших даних діагностичного дослідження проблеми професійного вигорання, забезпечило можливість визначити психологічні умови їх корекції. Інтегральним системним ефектом запропонованих психологічних умов є цілеспрямована системна зміна в досліджуваних педагогів закладів середньої освіти особистісної позиції, ціннісних пріоритетів, контролю властивостей і рис особистості, а також формування спеціальних вмінь протидії стрес-факторам у професійній діяльності.

Під умовами, слід розуміти певні обставини, від яких щось залежить; обставини, які прискорюють або, навпаки, гальмують формування і розвиток педагогічних явищ, систем, процесів і якостей особистості. Нами визначено зовнішні умови – позитивні стосунки педагога з учнями та колегами, при

яких присутня об'єктивність оцінки освітнього процесу, місце навчання, приміщення, клімат та внутрішні умови – індивідуальні особливості педагога (уміння, життєвий досвід, стан здоров'я, властивості характеру, навички та мотивація). Врахування психологічних умов забезпечить значне підсилення рівня особистісної стресостійкості в професійній діяльності педагога.

У ході нашого дослідження, запропоновано комплекс заходів вдосконалення професійного середовища для посилення взаємного контролю професійних стрес-факторів, їх попередження і подолання у випадку виникнення тривалих стресових станів. Запропоновано модель індивідуальної консультативної підтримки педагогам у формі психологічного і психотерапевтичного консультування.

Для досягнення ефективності діяльності педагогів необхідно допомогти кожному досягти такого рівня саморегуляції, на якому його дії в самих складних педагогічних та життєвих ситуаціях будуть оптимальні.

В даний час реалізуються різні форми досягнення цієї мети: семінари і практикуми, ділові ігри та тренінги, психологічне консультування, он-лайн бесіди та відкрите обговорення психологічних проблем в соціальних сітках. Важливою умовою щодо подолання професійного вигорання педагогів, ми відвели психолого-педагогічному тренінгу.

Кожний психолого-педагогічний тренінг обов'язково повинен ґрунтуватися на певній концепції того феномена, якому він присвячений. Створена на основі певної концепції модель тренінгу повинна включати різні інтерактивні методи роботи в групі, що дозволяють учасникам оволодіти необхідними їм технологіями.

Концептуальною базою тренінгу стресостійкості є підхід до проблеми стресу з позицій психології здоров'я. При проведенні тренінгів з стрес-менеджменту, ми вважаємо важливим інформувати учасників про цю нову галузь психології і її внесок у розробку проблеми стресостійкості. Характерна особливість вивчення стрес-менеджменту в рамках психології здоров'я – прагнення до системності. Стає очевидним, що особистість може

зберегти себе в умовах стресу тільки в тому випадку, якщо буде проведено системний аналіз найважливіших галузей життєдіяльності людини (фізичне здоров'я, сім'я, робота, духовні цінності), що дозволить кожному розробити власну систему управління стресом [54; 55; 56; 57].

При розробці програми антистресового тренінгу, ми врахували індивідуально-психологічні особливості педагогів та опиралися на теорію емоційного інтелекту. Емоційний інтелект – це здатність людини керувати самим собою та іншими людьми. Він включає самосвідомість, контроль імпульсивності, наполегливість, впевненість, самомотивацію, емпатію і соціальну спритність. У зв'язку з тим, що стрес завжди супроводжується негативними емоціями, розвиток емоційної компетентності, безсумнівно, підвищує стресостійкість особистості.

Цілі і завдання тренінгу дуже важливі та відповідальні як для психолога чи тренера так і для учасників. При розробці антистресового тренінгу необхідно реалізувати наступні навчальні завдання:

Перше завдання: інформувати учасників про вплив стресу на тіло і психіку людини. У зв'язку з цим ми знайомимо учасників з такими найважливішими поняттями теорії стресу, як стресор, адаптивний синдром, фрустрація, психосоматичні захворювання. Після надання тренером даної інформації зміст кожного з цих понять обговорюється в ході вправ або у формі групових тематичних дискусій.

Друге завдання: навчити учасників групи відстежувати ознаки стресу і його наслідків у себе та інших людей. Практика показує, що багато наших реакцій на стресори усвідомлюються як такі і витісняються. Часто ігнорується вплив стресора, який запускає стресовий поведінку, виконуючи роль своєрідного тригера. Це може бути якесь слово, негативна думка, висловлювання значущих людей, особливості ситуації або поведінки співрозмовника.

Третє завдання: навчити учасників усвідомлювати вплив даних стресорів, з тим, щоб надалі контролювати власну поведінку в ситуації

стресу. На тренінгах, як правило, буває багато питань про те, як реагувати на слова і дії розгніваного партнера, неврівноваженого начальника, батька або дитини, що переживають сімейну кризу, як впоратися з власними сильними емоціями.

Четверте завдання: навчання учасників методам самопомоги та саморегуляції, які можуть бути використані в ситуаціях, якщо тиск стресу максимальний або тривалий. Ці практичні навички особливо важливі для представників комунікативних професій, так як їм часто доводиться стикатися з сильними емоціями інших людей (клієнтів, батьків, учнів, колег, членів сімей). У подібних ситуаціях стандарти спілкування часто забороняють працівникам прояв власних негативних емоцій. Методи саморегуляції можуть бути ефективні і для зняття постстресової напруги. Для фахівців сфери «людина - людина» сьогодні також важливо знати техніки допомоги іншим людям регулювати власний емоційний стан [54; 55; 56; 57].

Працюючи на тренінгу стресостійкості з представниками професійної сфери «людина-людина», в нашому випадку це науково-педагогічні працівники, в першу чергу, ми включили вправи з виявлення вже наявних у них успішних копінг-стратегій, розширенню поведінкового репертуару, зниження емоційної напруги, пошуку ресурсів, які в подальшому допоможуть впоратися з травмуючими ситуаціями.

Як і будь-яка інша форма навчання дорослих, тренінг стресостійкості припускає, що аудиторія складається із слухачів різного рівня підготовленості, багато з яких мають досить багатий досвід навчання. Крім того, даний вид тренінгу відрізняється практичною спрямованістю, оскільки багато учасників прагнуть отримати конкретні навички. Все це продиктувало необхідність створення такої програми тренінгу, в яку були включені невеликі теоретичні блоки, підкріплені опрацюванням теорії в конкретних вправах. Навіть ті слухачі нашого тренінгу по стресостійкості, які мали запит на отримання більш значної частини теоретичних знань, погодились з запропонованими їм роздатковим матеріалом, глосарієм, списком

рекомендованої літератури та індивідуальним спілкуванням.

Обмін досвідом учасників групи між собою були обов'язковою умовою проведення тренінгу стресостійкості. Успішність її реалізації залежить не тільки від бажання учасників, від наявності часу, а й від майстерності самого тренера. Деякі члени групи охоче ділилися в загальному колі своїм досвідом. Окремі учасники проявляли не просто активність, а гіперактивність, що в багатьох випадках придушувало невпевнених у собі малоактивних слухачів. Тому заздалегідь ознайомившись з анкетами і запитамі учасників нашого тренінгу, ми включили в обговорення малоактивних членів групи, запропонувавши їм прокоментувати приклад чи ситуацію з власного життя. Крім того, ми максимально намагалися створювати довірчу атмосферу в групі, яка дозволила кожному висловлюватися, не побоюючись насильницького включення в дискусію чи критики від ведучого або членів групи. Реалізації даного принципу сприяла включення в програму обговорень в малих підгрупах.

Ми вважаємо, що одним із найважливіших принципів тренінгу є включення вправ і процедур, спрямованих на вирішення особистісних проблем учасників. Дослідження психоаналітиків показали, що в ситуаціях подолання стресу ми схильні використовувати (свідомо чи несвідомо) одні й ті ж моделі поведінки та захисту. Тому ми вважаємо, що ефективність антистрес-тренінгів вище, якщо вони спираються на роботу з особистістю учасників. Тоді застосування методів і антистресових технік буде більш усвідомленим і довгостроковим.

На нашу думку, регуляція нервової напруги і постійний моніторинг рівня стресу повинен здійснюватися педагогом постійно і на свідомому рівні. Особливо для ситуацій, пов'язаних з високим нервово-психічним напруженням, а також при схильності особистості до тривожного поведінки. В даний час все більше досліджень говорять про те, що турбота про здоров'я (фізичного та психічного) повинна бути складовою частиною способу життя. При погіршенні свого самопочуття людина може використовувати різні

методи, спрямовані на оптимізацію власного внутрішнього стану.

У розробці психологічних умов корекції професійного вигорання педагогів, ми приділили увагу психологічним методам саморегуляції. Багато фахівців з проблем стресу та вигорання вважають навички саморегуляції важливим внутрішнім ресурсом особистості в боротьбі зі стресами. Методи психічної саморегуляції спрямовані на зміну представленого в свідомості людини психічного образу життєвої ситуації з метою мобілізації процесів психосоматичного взаємодії, оптимізації психоемоційного стану та відновлення повноцінного функціонування.

Застосування методик психічної саморегуляції дозволило нам під час тренінгових занять: редукувати тривогу, страх, дратівливість, конфліктність; активізувати пам'ять і мислення; нормалізувати сон і вегетативні дисфункції; збільшити ефективність професійної діяльності; навчити прийомам самостійного формування позитивних психоемоційних станів.

Необхідність психічної саморегуляції виникає в стані напруженої діяльності, коли зростає психічне напруження, обумовлене наявністю значущої цілі або підвищеними вимогами до працівника. Також воно може визначатися високою мотивацією досягнення успіху або високою ціною помилки.

Психічна саморегуляція здійснюється в поєднанні її енергетичних, динамічних і соціально-змістових аспектів. Педагог не автоматично налаштовується з однієї діяльності на іншу, а свідомо, враховуючи при цьому соціальну ситуацію, важливість операцій, які вона виконує, можливі результати своїх вчинків тощо. Володіючи свідомістю, особистість відповідає за наслідки здійсненого вибору і вчинків [22].

Аналіз загальних закономірностей саморегуляції людини свідчить про її залежність від особливостей нервової діяльності, особистісних якостей, а також її звичок щодо організації своїх дій, сформованих у процесі виховання.

Педагог як особистість та самокерована система може здійснювати: контроль за діяльністю за допомогою порівняння запланованої програми та

виконаних дій; узгодження спонукань, переналаштування психічної активності, координацію дій; санкціонування – виклик або затримання процесів (дій, вчинків); посилення або послаблення активності (прискорення чи уповільнення психічної діяльності) [54; 55; 56; 57].

Необхідність саморегуляції у педагогічних працівників виникає в таких випадках:

1. Педагог стикається з важкою, новою і незвичною проблемою.
2. Проблема не має однозначного розв'язання, переважно існує кілька варіантів, серед яких складно вибрати оптимальний.
3. Педагог перебуває в ситуації підвищеного емоційного і фізичного напруження, що спонукає його до імпульсивних дій.
4. Рішення про те, як діяти педагогові, треба приймати не роздумуючи, в умовах дефіциту часу.
5. Дії педагога оцінюються іншими [56].

Саморегуляція передбачає стан, коли педагог приймає й інтерналізує взаємопов'язану множину норм поведінки, таких як повага до іншої особистості, дотримання меж її «приватності» при відсутності обмеження свободи її дій. Одним з показників зростання саморегуляції в поведінці є здатність більш прийнятно і менш емоційно заявляти про свої потреби [22].

Основним аспектом психічної саморегуляції педагогів є управління такими психічними явищами, як сприймання, увага, уява, пам'ять, мислення, мовлення. Особливість саморегуляції сприймання передбачає чітку постановку завдання сприймання – побудову образу, чітку позицію щодо об'єкта і мети спостереження в умовах професійно-педагогічної діяльності.

Саморегуляція уваги базується на тому, що мимовільна і довільна увага різною мірою піддаються саморегуляції. Керувати довільною увагою можна тільки опосередковано шляхом регуляції психофізичних станів організму. Тому у випадку регуляції цього виду уваги доцільно застосовувати аутотренінг. Довільною увагою можна керувати за допомогою слів і стимулів, оскільки вербальна саморегуляція завжди базується на

інтересі [22].

Саморегуляція таких процесів пам'яті, як відтворення, збереження та забування, забезпечує успішне оперування інформацією та її застосування в діяльності. Серед трьох основних процесів пам'яті саморегуляція застосовується у випадку відтворення і запам'ятовування інформації, а от процесом її збереження керувати складніше. Вона ґрунтується на різних способах уявлення, асоціювання, що об'єднується в єдине ціле мисленнєвою обробкою матеріалу.

Щодо саморегуляції уяви та мислення, то насамперед ця саморегуляція спрямована на логіку побудови та виконання мисленнєвих завдань щодо керування створенням образів уяви [22].

В процесі саморегуляції мислення його процеси можна робити набагато продуктивнішими. До основних прийомів саморегуляції мислення можна віднести: ретельний аналіз умов розв'язуваної задачі; співвідношення бажаного результату із заданими умовами і метою для отримання результату; постійне тренування мислення; вироблення певної дисципліни мислення, що передбачає послідовний пошук і достатню обробку різних альтернативних варіантів розв'язання; систематичне записування ідей та прийнятих рішень [22].

Мовлення вимагає чіткої регуляції з боку особистості, зокрема контролю за чіткістю, логікою та правильністю побудови висловлювань.

Щодо особливостей емоційно-вольової саморегуляції педагогів, то, на думку дослідників, емоційна саморегуляція включає в себе керування станом м'язової системи організму, активне вольове зусилля у прийнятті рішень в емоціогенних ситуаціях, а вольова саморегуляція забезпечує спрямованість і енергійність внутрішніх дій людини [22].

Для оптимізації психічних станів педагогів доцільно застосовувати різноманітні методи, серед яких можна виділити гімнастику, самомасаж, нервово-м'язову релаксацію, аутотренінг, дихальну гімнастику як найефективніші. Також суттєві місце і регуляції психічних станів особистості

посідає медитація, аромотерапія, арттерапія, кольоротерапія, музикотерапія.

Великої популярності набуло застосування аутогенних вправ з метою зниження рівня емоційної напруженості. Аутотренінг являє собою систему регуляції психічних і фізичних станів. Він ґрунтується на свідомому використанні різних засобів для психологічного впливу на власний організм і нервову систему з метою її релаксації і активізації. Аутотренінг відіграє велику роль у тих видах діяльності, що супроводжуються значним рівнем емоційної напруженості, в тому числі й педагогічній діяльності. Використання прийомів аутотренінгу позитивно впливає на настрій педагога, його працездатність та стан здоров'я, дає можливість раціонально розподіляти й економно використовувати свої сили в повсякденному житті.

Аутотренінг передбачає свідоме використання людиною різноманітних засобів та прийомів, що впливають на зміну тону скелетних м'язів і м'язів внутрішніх органів. Важливу роль у цьому відіграють словесне самонавіювання, уявлення і чуттєві образи [22].

Здатність оперувати чуттєвими образами виробляється шляхом виконання спеціальних вправ, що забезпечують переключення уваги із зовнішнього світу на внутрішній, а далі на відчуття і чуттєві образи. Дієвим методом психічної саморегуляції є методика психофізичної гімнастики, розроблена А. Гройсманом на основі хатха йоги, яка подана у додатку Д.

Достатньо популярним та ефективним способом, що забезпечує зняття емоційного напруження, фізичної й розумової втоми, є медитація. Це система психічної саморегуляції, що впливає не тільки на оздоровлення і покращення психоемоційного стану, а й забезпечує підвищення творчого потенціалу.

Активні форми медитації пов'язані з ритмічними рухами та спрямовує на заглиблення в об'єкт або думку, але при цьому ніяка інша думка не може проникнути у свідомість. Під час медитації основним завданням для людини є повне розслаблення і зосередження на внутрішніх думках і відчуттях.

Існує суттєва відмінність між відкритою і закритою медитацією. При відкритій медитації людина може прислуховуватися до звуків навколо чи

бачити найменші деталі об'єкта. Закрита медитація відбувається із заплющеними очима, і людина, відповідно, не сприймає жодних зайвих звуків, предметів, відчуттів [22].

Медитація не тільки зміцнює внутрішню психологічну структуру особистості, формує оптимістичне світовідчуття і світосприймання, а й забезпечує зменшення рівня стресу, позбавляє людину внутрішньої тривоги, вселяє людині внутрішній спокій і задоволення життям. Медитація – це стан розслабленої сконцентрованості, в якому присутнє відсторонене спостереження за тим, що відбувається. Під час медитативного сприймання мистецтва людина сповна отримує всі переживання і відчуття, занурюючись у світ образів, створений мистецтвом. Це один із найефективніших шляхів особистісного вдосконалення, який, однак, потребує свідомої сформованості налаштування людини на сприймання того чи іншого твору мистецтва [22].

Вагому роль в регуляції емоційних станів відіграє арт-терапія, зокрема такі її напрямки, як малюнкова терапія, музикотерапія, танцювальна терапія, кінотерапія, лялькотерапія. Музикотерапія забезпечує позитивний ефект при емоційних розладах, страхах, відхиленнях у поведінці. Фізіологічні дослідження підтверджують вплив музики на пульс, дихання, тиск людини.

Таким чином, саморегуляція особистості може відбуватися як засобами арттерапії, аутотренінгу, нейролінгвістичного програмування, так і сучасними досконалими техніками медитативного впливу з метою забезпечення цілісності та гармонійності «Я». Доцільно звернути увагу на застосування ароматерапії, музикотерапії, кольоротерапії та медитативного впливу мистецтва.

Ефективна саморегуляція мислення, уваги та уваги відбувається засобом використання медитативних технік у професійно-педагогічній діяльності науково-педагогічного працівника, оскільки забезпечує логічність, послідовність, зосередженість мисленнєвих дій та прийняття рішень.

З метою саморегуляції емоційних станів педагогів найдієвішим є застосування арттерапії, музикотерапії та окремих видів медитації.

Застосування елементів аутогенного тренування є одним із найефективніших засобів саморегуляції, оскільки допомагає відновити емоційний тонус науково-педагогічного працівника та сприяє позитивному налаштуванню щодо реагування на проблемні ситуації. Проте перед вибором кожного із вищезгаданих засобів психічної саморегуляції слід визначити їхню конструктивну дію в окремих педагогічних ситуаціях, що пов'язані з психічною напруженістю [22].

Нашим учасникам тренінгу, ми зауважили, що зацікавлена у підтримці здоров'я людина повинна мати в запасі деяке число методів і технік. Причому цей набір є індивідуальним для кожної людини, оскільки немає на світі універсального способу зниження напруги.

На наш погляд, актуальні методи саморегуляції, це ті методи, які відповідають наступним вимогам: прості в засвоєнні; зрозумілі фахівцям, які не мають психологічного та медичного освіти, зрозумілий механізм їх дії на психіку і тіло; можуть бути використані протягом робочого дня, на робочому місці; не мають протипоказань; не вимагають для виконання багато часу (експрес-методи); можуть бути використані для роботи з особистими проблемами; не вимагають спеціального обладнання та приміщення.

Практика показує, що найбільшою мірою відповідають цим вимогам наступні методи: дихальні і релаксаційні техніки, візуалізація, самонавіювання та методи нейролінгвістичного програмування.

Таким чином, в процесі розробки психологічних умов корекції професійного вигорання педагогів, ми використовували наукові принципи, сучасні технології та рекомендації вітчизняних та зарубіжних науковців. У ході дослідження ми орієнтувались не тільки на розвиток професійно-важливих якостей, розв'язання особистісних психологічних проблем, але і акцентували увагу на основні пріоритети особистості педагога.

### **2.3 Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти**

Основні принципи та прийоми технологій, які можна покласти в основу профілактики та подолання синдрому професійного вигорання працівників освітньої сфери, розкрито в наукових працях Л. Карамушки і Т. Зайчикової; психологічні засади розв'язання професійних проблем висвітлено у публікаціях М. Войтович, Г. Федосової, Н. Коломінського, О. Філя, О. Винославської, О. Ковальчук, О.Тополенко, інших науковців.

Метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного чи психічного напруження – релаксація. Особи, які переживають професійне вигорання, часто виснажені, деморалізовані, знесилені. Тому необхідно віднаходити час (нехай це всього 5-10 хвилин) та місце (навіть за робочим столом) для відновлення енергії, м'язового розслаблення, візуалізації приємних образів та ін. Повне розслаблення за короткий час може бути досягнуто шляхом сильного напруження і поступового розслаблення певних груп м'язів. Варто пам'ятати, що коли м'язи розслаблені, людина перебуває у стані повного душевного спокою.

Не менш важливою для відновлення є емоційна підтримка та професійна допомога колег, товаришів по роботі, наставників, покращення психологічного клімату в колективі, відвідування мотиваційних тренінгів, правильна організація дозвілля та здоровий спосіб життя. Допомагають також і опанування техніками контролю за власним часом, вироблення упевненості в собі, пошук індивідуальних способів відновлення (спілкування з природою, хобі та ін.) [40].

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується такими чинниками:

- комфортні умови для всіх учасників освітнього процесу;

- відмова від жорсткої субординації між керівником та співробітниками; колегіальний стиль керівництва і партнерська взаємодія завідувача з колективом;

- оперативна позитивна реакція керівництва на найменші успіхи працівника у розв'язанні професійних проблем; установка на кооперування, а не на конкуренцію;

- доступність та відкритість досвіду кожного педагога;

- продуктивна партнерська взаємодія;

- індивідуально-корекційна робота психолога з педагогами, невпевненими у своїх можливостях;

- вправління у рефлексії професійної діяльності;

- зміщення акцентів у роботі практичного психолога з діагностично-корекційного напрямку на просвітницький і профілактичний;

- організація підтримки педагога колегами;

- своєчасне коригування уявлень про педагога та його репутацію в інших людей;

- просвітницька робота та психокорекція поведінки педагога, з огляду на його значний вплив на вихованців;

розширення та збагачення традицій колективу, публічне повідомлення проміжних підсумків із персоналізацією внеску кожного працівника в спільну справу [38; 39].

Завдання підвищення рівня комунікативно-мовленнєвих навичок і психологічної культури педагога, зокрема, передбачало:

- введення у практику еталонів коректних висловлювань у формі прохання, зауваження, схвалення, заперечення, заборони і т. ін.;

- збагачення активного словника педагога варіативними висловлюваннями, спрямованими на заохочення та підтримку ініціативи й творчості дитини;

- збагачення словника психологічними термінами;

- збагачення арсеналу вербальних і невербальних засобів спілкування;
- навчання прийомів презентації власного досвіду;
- залучення педагогів до активної участі у педагогічних радах, засіданнях творчої групи, заняттях Школи молодого педагога, у роботі «майстер-класів»;

навчання основ саморегуляції психічного стану [38; 39].

Усі зазначені заходи, на нашу думку, сприятимуть:

- підвищенню здатності педагогів чітко й лаконічно характеризувати свій психічний стан і стан дитини;
- успішному розв'язанню проблем мовленнєвої комунікації;
- удосконаленню вміння вихователів висловлювати власну думку, формулювати педагогічне завдання.

Розв'язанню проблеми формування проблемно-центрованої допінг-поведінки педагога, сприяли:

- інтерактивне навчання педагогів виходу зі стресових ситуацій у професійній діяльності;
  - активізація потенційних можливостей особистості;
  - вправління у спостереженні за поведінкою вихованців та в її аналізі, в адаптуванні різних педагогічних прийомів до конкретної дитини й ситуації;
  - навчання педагогів прийомів довільної саморегуляції психічного стану з використанням «правил успішного педагога» (Додаток Е);
  - підвищення рівня орієнтування на самопізнання;
- активізація потенційних можливостей особистості [38; 39].

Таким чином, це дозволить сформувати у педагогів: вміння оперативно й адекватно реагувати на проблему; здатність стабілізувати власний психологічний стан у складних професійних та особистих життєвих ситуаціях; оперативно знижувати психологічне напруження в окремих

вихованців; навички долати негативні емоції та мобілізувати власні резерви організму.

Ще одним чинником запобігання виникненню професійного вигорання є оптимізація творчості педагога у професійній діяльності, що передбачає:

- створення творчого середовища;
- формування базисної потреби та психологічної готовності до творчості;
- закладення позитивної емоційної основи для творчості;
- актуалізацію творчого потенціалу педагога;
- вправлення у колективних формах творчої співпраці;
- культивування педагогічної творчості, спонукання до спільного творчого пошуку;
- вправлення у нетрадиційному використанні набутого досвіду;
- поєднання нових елементів із минулим досвідом, традиційних та активних методів навчання, прийомів активізації творчості дітей;
- розвиток творчості у педагогічному колективі і на рівні окремої особистості;
- комплектування пар з творчого та конформного вихователів;
- оволодіння творчими вміннями, стратегіями і тактиками як професійним інструментарієм;
- зміщення акцентів зі стратегії репродуктивної діяльності на співтворчість вихователя-методиста з вихователями зміцнює віру педагога в себе, сприяє підвищенню його творчої активності [49; 51; 64; 65 ].

Оптимізація творчості педагога у професійній діяльності сприяє збереженню позитивного життєвого тону педагогів; конструктивному розв'язанню професійних проблем, доланню труднощів.

Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з самого вищого рівня моделі стресу – аналізу професійної ситуації. Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз

власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які виявляться бар'єрами на шляху до стресу:

1. Необхідно навчитися розпізнавати стрес. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес.

До основних належать:

Виконання професійних обов'язків педагога:

- педагог не виконує роботу своєчасно, не приходить на назначені зустрічі або не виконує інші зобов'язання;

- припускається помилок через неуважність;

- знижуються кількісні та якісні показники роботи;

- довго вагається, приймаючи рішення;

- затримується на роботі, але більше «одержима» роботою, ніж завжди;

- усні або письмові доповіді мають нечіткий, незв'язний характер;

- частіше, ніж звичайно, трапляються нещасні випадки.

Взаємодія з колегами має такі характеристики:

- неадекватно сприймає гумор;

- проявляє роздратування, недружелюбність, демонструє реакції гніву;

- раптово почалися утруднення в спілкуванні та підтримуванні дружніх стосунків з іншими людьми;

- висловлює незрозумілу або надмірну недовіру до колег.

Характеристики особистості педагога:

- виглядає втомленою, не здатна «розслабитися» ;

- байдуже ставиться до життя; не виявляє ні до чого інтересу;

- часто відчуває себе хворою або такою, що ось-ось захворіє;

2. Якщо людина знайшла в собі ознаки стресу, то необхідно здійснити глибшу когнітивну оцінку ситуації: виявити основні стрес-фактори у власній професійній ситуації та спробувати «усунути» їх. Це можна зробити таким чином:

- назвати 5 найважливіших джерел стресу (стресорів);

- описати коротко власні реакції на них;
- подумати, як можна знизити вплив цих стресорів або повністю усунути їх дію [19].

3. Якщо виконання цього завдання не дало людині можливості глибоко проаналізувати основні стрес-фактори у власному професійному житті, то необхідно використати складніший прийом: почати вести «Щоденник стресових подій», збираючи інформацію за 7 компонентами щоденно:

- стресори цього дня:
- звичні стресори (які переживаються часто);
- незвичні стресори (які переживаються рідко).

2) Реакції на кожен стресор, що з'явився:

- фізіологічні реакції (потовиділення, м'язове напруження, підвищення артеріального тиску тощо);
- психологічні реакції (страх, тривога, хвилювання тощо).

3) Способи адаптації до стресора.

4) Крайні способи адаптації.

5) Прийоми релаксації, які використовувалися людиною в цей день.

6) Ефективність цих прийомів релаксації.

7) Відчуття, які були в цей день:

- фізичні;
- психічні.

Цей щоденник необхідно вести протягом 3 тижнів, а після цього треба проаналізувати вплив стресу та синдрому «професійного вигорання» на власне життя та власну реакцію на стреси та синдром за допомогою таких питань:

- Які стресори виникають у Вашому житті найчастіше?
- Чи хочете Ви й надалі відчувати вплив цих факторів?
- Якщо ні, то подумайте, яких стресорів Ви можете уникнути. Яким чином?

- Як зазвичай реагує на стресори Ваш організм?
- Чи використовуєте Ви певні прийоми подолання стресу частіше, ніж інші?
- Ці прийоми працюють «на Вас» чи «проти Вас»?
- Чи існують інші прийоми подолання стресу, які Ви використовуєте рідко.

4. При аналізі стрес-факторів необхідно звернути увагу, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; перехід на нову посаду; зміна режиму або графіку роботи; зміна роботи дружиною (чоловіком); зміна місця проживання; хвороба близьких тощо), оскільки одна або кілька з них можуть виявитися для людини серйозними стрес-факторами в аналізованій період [19].

Треба визначити повсякденні рутинні, побутові справи, а також конфлікти, пов'язані з ними, які найчастіше виявляються стрес-факторами (наприклад, перевантаження професійними справами; необхідність взаємодії з великою кількістю людей під час роботи; несвоєчасне виконання колегами їх професійних зобов'язань; оволодіння новою технікою; перестановка або втрата речей; сімейні конфлікти тощо).

5. Визначивши основні стрес-фактори, які викликають професійний стрес, людині необхідно прийняти на себе певні зобов'язання щодо подолання стресу.

6. Необхідно визначити основні мотиви здійснення власної професійної діяльності. Для цього людині треба скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають виконувати цю роботу. Треба визначити мотивацію, цінність та значущість своєї роботи, можливості професійної кар'єри, основні етапи її здійснення.

7. Якщо людина зрозуміє, що ця робота для неї не є дуже значущою, вона їй не подобається та не дає можливості вирішити власні професійні та сімейні проблеми, то необхідно прийняти мужнє рішення – змінити роботу.

8. Якщо ж робота є для людини значущою, але вона відчуває, що починаєте «вигорати», то – хоча б тимчасово – необхідно зробити такі кроки:

- людина повинна попросити керівництво тимчасово знизити її навантаження;
- не брати роботу додому;
- не розмовляти про справи під час обіду та у вільний час.

9. Необхідно навчитися управляти своїм часом за допомогою таких прийомів:

- визначити основні цілі та завдання власної професійної діяльності на певний період;
- співвіднести результати їх виконання з можливостями здійснення певних етапів власної професійної кар'єри;
- визначити пріоритетність цілей та завдань;
- скласти розклад виконання справ;
- навчитися говорити «ні!»;
- делегувати свої повноваження; доручати завдання іншим;
- визначити розподіл свого часу тощо.

10. Якщо людина визначила, що одним зі стресорів, які обумовлюють виникнення у неї професійного стресу, є дуже великий обсяг роботи, то навіть якщо робота їй дуже подобається, необхідно спробувати змінити свій імідж «трудоголіка». Щоб подолати трудоголізм, треба використати такі засоби:

- людина повинна сконцентруватися на тому, що їй подобається найбільше, та спробуйте знайти способи припинити або мінімізувати виконання того, що їй не подобається;
- спитати себе «Чим би я хотів займатися безкоштовно?» і потім спробуйте спрямовувати у це русло свою роботу;
- навчитися продуктивно використовувати свій час, «не дозволяти часу використовувати себе». Вирішити для себе, скільки часу людина приділятимете відтепер роботі, потім скоротити свій робочий час до цього

рівня. Використати для цього так звані «штучні» прийоми (назначити відразу після закінчення робочого дня зустріч з другом, запланувати відвідування басейну, похід в театр тощо);

- залишити вільний час у власному робочому розкладі;

- навчитися говорити «ні!» новим вимогам до власного часу. Якщо людині важко це зробити, вона може сказати, що їй потрібно подумати над цим і може відмовитися пізніше;

- оформити своє робоче місце за своїм смаком, зробити так, щоб воно приносило задоволення, адже людина заслуговує на це;

- постарайтесь не забувати про приємні моменти своєї роботи: задоволення від виконаного завдання, свобода та можливість бути корисним іншим тощо;

- надмірна захопленість роботою передбачає хороший обсяг звітності про те, як Ви працюєте. Подумайте, як можна переструктурувати роботу, щоб вона приносила Вам більше задоволення;

- визначте час для сімейних справ (поділіть з домашніми побутові турботи, виїдьте на природу тощо).

11. Визначте ті речі, якими Ви хотіли б займатися, окрім роботи. Складіть список під назвою «Я дійсно хочу цим займатися». Перерахуйте все, чим Ви хочете займатися, в послідовності від найбільш до найменш бажаних дій. Створіть умови, щоб такі заняття стали для Вас реальністю.

12. Намагайтеся у своїй професійній діяльності демонструвати асертивну (впевнену) поведінку. Впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби, водночас не створюючи незручностей для інших. Тому відмовляйтеся від невпевненої поведінки (відмова від власних потреб заради допомоги іншій людині, ігнорування власних потреб) та агресивної поведінки (спроби домінування або досягнення своїх цілей за рахунок інших людей).

13. Визначте своє розуміння успіху в житті (що для Вас означає успіх), визначте власний рівень успіху. Проаналізуйте свої позитивні

сторони, які сприяють досягненню Вами успіху, а також назвіть уразливі сторони, які не сприяють цьому.

14. Створіть групу соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось. До групи соціальної підтримки можуть ввійти Ваші друзі, члени сім'ї, з якими Ви духовно близькі і з якими.

15. Потурбуйтеся про правильне харчування. Визначте для себе збалансовану дієту [19; 38; 39; 49].

Профілактика професійного вигорання педагогів передбачає: розвиток умінь і навичок рівномірного розподілу професійних навантажень; швидке переключання з одного виду діяльності на інший; конструктивне вирішення конфліктів; підвищення майстерності та кваліфікації шляхом самоосвіти та короткострокового навчання; вивчення досвіду успішних фахівців тощо.

Вважаємо доцільним окреслити наступні практичні рекомендації для педагогічних працівників з метою запобігання розвитку професійної деформації та професійного вигорання:

1. Постійно слідкувати за власними емоційним, фізичним і психологічним станами, звертаючи особливу увагу на стресостійкість.

2. Зміцнювати своє фізичне та психічне здоров'я, прагнути досягти емоційної рівноваги, вести здоровий спосіб життя, опановувати та використовувати техніки самовідновлення.

3. Використовувати технічні перерви, тайм-аути, ділові ігри для збереження психічного і фізичного здоров'я; оволодівати вміннями і навичками саморегуляції, релаксації; розширити коло спілкування за межі професійного; підтримувати фізичну форму; змінювати види діяльності на непов'язані з професійною діяльністю.

4. Вміти правильно задовольняти потреби у спілкуванні, відволікатися

від професійних проблем, навчитися перемикаати увагу від переживань, бути оптимістично налаштованою людиною.

5. Навчитися трансформувати негативні емоції, відчуття, боротися з негативом прийнятним для кожного, індивідуальним способом. Для цього необхідно визначити підходящі форми відновлення та сублімації.

6. Прагнути віднаходити гуманістичні цілі та смисли у власній професійній діяльності, пам'ятати про її визначальну соціальну значущість.

7. Підвищувати рівень професійної майстерності, ділитися досвідом і допомагати колегам, не боятися звертатися по допомогу при необхідності [64; 65].

Таким чином, варто зауважити, що у профілактиці синдрому професійного вигорання важливе значення мають різні фактори, оскільки його виникнення може мати багато причин та посилюється лише тоді, коли межі між професійним та особистим життям розпочинають стиратися, а професійна діяльність потребує значного часу. Для збереження психологічного здоров'я фахівця слід обмежувати вплив професійної діяльності на життя у родинному колі, взаємодію з друзями. Якщо виникає загроза професійного, емоційного вигорання, психологу необхідно зважати на індивідуально-психологічні характеристики особистості, вивчити психологічний клімат у професійній групі, вдосконалювати та поліпшувати умови праці та відпочинку фахівця, вивчати характер професійних деформацій та особливості спілкування.

Важливими є організація праці, підтримка колег, конструктивне розв'язання конфліктів, зміна очікувань щодо результатів своєї праці. Запобігають його появі також адекватна оцінка власної компетентності та відсутність ігнорування відпочинку та релаксації. Звісно ж, що важливу роль у підвищенні толерантності до фрустрації й розчарувань, які призводять до вигорання можуть відігравати релігійні погляди, філософські та світоглядні тенденції. Зрештою не останню роль у профілактиці вигорання відіграють соціальне та фінансове задоволення (статус професії у суспільстві).

## Висновки до розділу

Програма емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти включає в себе три етапи: підготовчий, діагностичний, психокорекційний. Дослідження проводилося на базі загальноосвітньої середньої школи I-III ступенів № 1, місто Сокиряни. У дослідженні прийняло участь 35 педагогічних працівників.

Для дослідження ставлення педагогів до своєї професійної діяльності, а саме вивчення загальної задоволеності працею ми використали опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою». За результатами дослідження ми виявили, що переважна більшість респондентів мають високий рівень задоволення роботою – 54%.

Для визначення рівня вигорання серед наших респондентів ми використали «Методику дослідження синдрому «вигорання». За результатами опитування більшість педагогів мають середній рівень вигорання, а саме – 49%, це майже половина респондентів.

Для дослідження емоційного вигорання ми склали анкету з 10 питань, для дослідження вираженості емоційного виснаження. За результатам анкети «Емоційного виснаження», у респондентів переважає середній рівень емоційного виснаження – 46%, у 37% – низький рівень і у 17% – високий.

Для дослідження рівнів професійного стресу нами була використанні методика «Професійний стрес». За результатами методики виявлено – 20%, педагогів, які мають високий рівень професійного стресу. Педагоги, що відчувають на собі дію синдрому «професійного вигорання», зазвичай емоційно виснажені і деморалізовані.

У ході дослідження нами розроблено психологічні умови та практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання педагогів, що дозволить знижувати психологічне напруження та оволодіти навичками подолання негативних емоцій.

## ВИСНОВКИ

1. Здійснивши теоретико-методологічний аналіз професійного вигорання педагогів в сучасній психологічній науці, нами констатовано, що існує широкий спектр трактувань цього поняття. Аналізуючи погляди учених, є три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання»:

- 1) «професійне вигорання» розглядається як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях;
- 2) «професійне вигорання» складається з емоційного виснаження та з деперсоналізації (погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе);
- 3) «професійне вигорання» складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукації власних особистісних прагнень, що може проявлятися у наступних симптомах: зміни у поведінці; зміни в мисленні; зміни у почуттях; зміни в здоров'ї. Таким чином, професійне вигорання педагога – це соціально-психологічний феномен, зумовлений синдромом фізичного, розумового та емоційного виснаження, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності.

2. Нами виокремлено групу психологічних чинників, які зумовлюють професійне вигорання педагогів: зовнішні (організаційні) та внутрішні (індивідуально-особистісні). Організаційні чинники охоплюють умови матеріального середовища, зміст роботи, соціально-психологічні аспекти діяльності, комунікативну компетентність, хронічну напруженість психоемоційної діяльності, підвищену відповідальність за виконання функцій та операцій. Індивідуально-особистісні чинники характеризуються схильністю до емоційної ригідності, інтенсивної інтеріоризацією (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабкою мотивацією в професійній діяльності, етичними дефектами та дезорієнтацією особистості. Психологічні дослідження виявили, що професійне вигорання особистості – це індивідуальний процес, причинами якого є поєднання комбінації

суб'єктивних та об'єктивних чинників, які залежать від особистісних якостей людини, індивідуальної системи професійного розвитку та соціальної взаємодії.

3. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що майже половина досліджуваних респондентів знаходяться на середньому рівні емоційного вигорання, вони відчувають емоційне виснаження, професійний стрес і задоволенні своєю роботою не у повній мірі. Є частина педагогів, які не відчувають стресу пов'язаного з роботою, задоволені професійною діяльністю і не відчувають емоційного виснаження, тобто їм не є властивим синдром «професійного вигорання» на сьогоднішній день. Але виявлено і певна кількість педагогів, які вже зіштовхнулись з проблемою «вигорання», як емоційного, так і як наслідок професійного, що може мати негативний вплив і на професійну діяльність, і на здоров'я у цілому. Таким чином, результати проведеного емпіричного дослідження свідчать про те, що проблема професійного вигорання є достатньо актуальною у наш час.

3. Результати аналізу психологічних чинників та специфічних особливостей професійного вигорання педагогів, забезпечило можливість визначити психологічні умови їх корекції. Інтегральним системним ефектом запропонованих психологічних умов є цілеспрямована системна зміна в досліджуваних педагогів закладів середньої освіти особистісної позиції, ціннісних пріоритетів, а також формування спеціальних вмінь протидії стрес-факторам у професійній діяльності.

4. Розроблено практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти з метою запобігання розвитку професійної деформації та професійного вигорання. Профілактика професійного вигорання педагогів передбачає: розвиток умінь і навичок рівномірного розподілу професійних навантажень; швидке переключання з одного виду діяльності на інший; конструктивне вирішення конфліктів; підвищення майстерності та кваліфікації шляхом самоосвіти; вивчення досвіду успішних фахівців тощо.

## ПЕРЕЛІК ДжЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Арефнія С. В. Теоретико-методологічні засади організації профілактичної та корекційної роботи в органах державної влади / С. В. Арефнія // Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. праць. Вип. 2. Запоріжжя, 2018 . – С. 83-89.
2. Арефнія С. В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади» / С. В. Арефнія // Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. праць, Вип. 3. Запоріжжя, 2018. – С. 81-87.
3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» / М. В. Барабанова // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. – № 1. – С. 54-58.
4. Бернацька О. Професійне вигорання психологів / О. Бернацька // Психолог. – 2010. – № 38. – С. 22-25.
5. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
6. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении / В. В. Бойко; [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб. : Пресса, 2004. – 474 с.
7. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. – М. : Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с.
8. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания // М. В. Борисова // Вопросы психологии. – 2005. – № 2. – С. 94-104.
9. Букач М. М. Словник-довідник із соціальної роботи: навчальний посібник / М. М. Букач. – Николаев, 2015. – 384 с.
10. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів / О. В. Вільнікова // Матеріали X-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (Хмельницький, 19-20 листопада, 2020 р.) /

За ред. доц. Р. П. Попелюшко / М-во освіти і науки України. – Хмельницький, 2020. – С. 95-97.

11. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів / О. В. Вільнікова, О. В. Варгата // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.), КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». – Вінниця, 2020. – С. 80-83.

12. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья : под. ред. Н. Е. Водопьянова, Г. С. Никифорова. – СПб. : СПбГУ, 2000. – 273 с.

13. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург: Питер, 2005. – 336 с.

14. Гагалан Ю. Ресурси для подолання стресу / Ю. Гагалан // Психолог. – 2012. – № 4. – С. 29-30.

15. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.

16. Дзюба К. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості / К. Дзюба // Психологія особистості. – 2016. – № 1(7). – С. 169-182.

17. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г. Думанська // Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.

18. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти / Є. Єгорова // Педагогіка і психологія. Вісник АПН. – 2010. – № 4. – С. 66-17.

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

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

21. Кайдина М. С. Социальный интеллект и эмоциональное выгорание преподавателей средних специальных учебных заведений / М. С. Кайдина //

Вестник АГУ. – 2012. – № 2. – С. 159-164.

22. Калька Н. М. Сучасні засоби психічної саморегуляції у науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс] / Н. М. Калька. –

Режим доступу: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/1397/1/2-2009knmunp.pdf>

23. Ковровський Ю. Г. Рівень професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю. Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології: зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Т.1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименко, Л. М. Карамушки. – 2014. – Вип. 41. – С. 100-104.

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

25. Колтунович Т. А. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація» / Т. А. Колтунович // Науковий вісник Чернівецького національного університету : зб. наук. праць. – Чернівці : Чернівецький національний університет, 2015. – Вип. 746 : Педагогіка та психологія. – С. 76-86.

26. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... кандит. психол. наук : 19.00.07 / Т. А. Колтунович. – Івано-Франківськ, 2016. – 341 с.

27. Корольчук В. М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу / В. М. Корольчук // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 15. – Харків: НУЦЗУ, 2012. – С. 88-96.

28. Кундієв Ю. І. Медицина праці на сучасному етапі / Ю. І. Кундієв,

- I. М. Трахтенберг, В. І. Чернюк, А. М. Нагорна // Актуальні питання охорони здоров'я. Науковий журнал МОЗ України, 2014. – № 1(5). – С. 47-54.
29. Лаврова К. М. Синдром вигорання: профілактика і управління: посібник для співробітників, працюючих в програмах зниження шкоди / К. М. Лаврова, А. М. Левин // Сеть зниження шкоди Центральної і Східної Європи (ССВЦВЕ), 2006. – 69 с.
30. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання» / М. Г. Лаврова // Вісник Одеського національного університету. Психологія. – 2014. – Т. 19. – Вип. 2. – С. 194-202.
31. Ласовская Т. Ю. Профессиональное выгорание: учебно-методическое пособие / [Т. Ю. Ласовская., Ильина С. А.] – Новосибирск: Сибмедииздат, 2004. – 54 с.
32. Майерс Д. Социальная психология / Дэвид Майерс; [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 1999. – 688 с.
33. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / [за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової]. – К. : Міленіум, 2004. – 264 с.
34. Малюкова Ф. Р. Внутриличностные факторы развития профессионального выгорания / Ф. Р. Малюкова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: материалы науч. конф. «Ананьевские чтения – 2014», Санкт-Петербург, 21-23 окт. 2014 г. / отв. ред. Г. С. Никифоров. СПб.: Скифия-принт, 2014. – С. 85-87.
35. Малец Л. Внимание: выгорание / Л. Малец // Персонал. – 2000. – № 5. – 256 с.
36. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач // Практикум по социальной психологии. – СПб.: «Питер», 2001. – 432 с.
37. Мірошніченко О. А. Діагностика особистості майбутнього психолога / О. А. Мірошніченко // Видавництво Житомирського державного університету. – 2011. – 178 с.

38. Мірошниченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник / О. А. Мірошниченко. – Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 156 с.
39. Михальчук Л. Я. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту / Л. Я. Михальчук, М. П. Шуберчук. – Нетішин, 2019. – 78 с.
40. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. В. Назарук. – Івано-Франківськ, 2007. – 320 с.
41. Немов Р. С. Психологія. Кн.1 / Р. С. Немов. – М.: Просвещение; Владос, 2004. – 576 с.
42. Никифоров Г. С. Психологія здоров'я: учебное пособие / Г. С. Никифоров. – С. Пб. Речь, 2002. – 256 с.
43. Орел В. Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В. Е. Орел. – Х. : Изд-во «Гуманитарный центр», 2014. – 296 с.
44. Орел В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс. ... доктора психол. наук : 19.00.03 / В. Е. Орел. – Ярославль, 2005. – 608 с.
45. Парфьонова Т. Профілактика емоційного вигорання / Т. Парфьонова, О. Миронюк // Психолог. – 2013. – № 3. – С. 37-39.
46. Пезешкиан Носрат. Как позитивно преодолеть усталость и перенапряжение / Н. Пезешкин. – Черкасси: Брама-Украина, 2013. – 192 с.
47. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога / Н. В. Перегончук // 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.
48. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Н. В. Перегончук. – К., 2011. – 219 с.
49. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання /

С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.

50. Прокофьев Л. Е. Основы психической саморегуляции: учебное пособие / Л. Е. Прокофьев. – СПб.: Лань, 2003. – 167 с.

51. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.

52. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / за ред. М. С. Корольчука. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. – 276 с.

53. Радчук Г. К. Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / Г. К. Радчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологія. – 2016. – Вип. 1. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn\\_2016\\_1\\_10\\_134](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2016_1_10_134)

54. Ракицкая А. В. Синдром змоціонального вигорання и проактивная агрессия у педагогов / А. В. Ракицкая // Психологическое сопровождение образовательного процесса. – 2015. – С. 178-188.

55. Ракицкая А. В. Особенности синдрома змоціонального вигорання у педагогов с различным уровнем личностной и ситуативной агрессии / А. В. Ракицкая // Психология обучения. – 2015. – № 4. – С. 78-90.

56. Ришко Г. М. Психологічна технологія розвитку і підтримки стресостійкості особистості науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / Г. М. Ришко. – Режим доступу: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v12/i19/13.pdf>

57. Ришко Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості у науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Г. М. Ришко; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. – Київ, 2014. – 20 с.

58. Савчин М. В. Студент. Рефлексія як механізм вдосконалення професійної діяльності фахівця / М. В. Савчин // Педагогіка і психологія професійної

освіти. – 2002. – № 2. – С. 137-146.

59. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.

60. Самоукина Н. В. Синдром профессионального выгорания / Н. В. Самоукина // Управление персоналом, российский опыт. – М.: МГУ, 2000. – С. 201-215.

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

62. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Рига : Внєда, 1992. – 109 с.

63. Сергеева Ж. Как не сгореть... Эмоционально / Ж. Сергеева, Г. Юзефович / PSYCHOLOG. – 2008. – № 28. – С. 4-5.

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

65. Сіроха Л. В. Професійні кризи як фактор стресу / Л. В. Сіроха // Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). – Кривий Ріг, 2019. – С. 116 -119.

66. Силкина А. А. Синдром эмоционального выгорания среди врачей различных специальностей в России и зарубежом / А. А. Силкина, М. К. Саншкова, Е. С. Сергеева // Бюллетень медицинских Интернет-конференций (ІЗБИ 2224-6150). – 2014. – Том 4. – № 11. – С. 12-47.

67. Скорик Ю. М. Педагогічні умови формування резистентності до професійного вигорання майбутнього викладача вищої школи: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. / Ю. М. Скорик. – Черкаси: Черкаський нац. ун-т імені Богдана Хмельницького, 2015. – 200 с.

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

69. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / [под. ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко]. – М. : Изд-во «Институт психологи РАН», 2011. – 512 с.
70. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога в современных социальных условиях : автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора психол. наук : спец. 19.00.07. «Педагогическая психология» / Т. В. Темиров. – 2011. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.
71. Тищук Л. І. Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Л. І. Тищук. – К., 2008. – 213 с.
72. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. / Т. І. Туркот. – К. : Кондор, 2011.– 628 с.
73. Умови праці і фактори, що їх визначають [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://buklib.net/books/27975/>
74. Форманюк Т. В. Синдром «змоціонального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-63.
75. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс: навчальний посібник / І. М. Цимбалюк. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 656 с.
76. Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник. навч. посібник / В. І. Юрченко, Ю. О. Приходько. – К.: Каравела, 2016. – 328 с.
77. Koltunovych T. The peculiarities of relationships between values and professional burnout of pre-school teachers / T. Koltunovych // Educația în societatea contemporană. Aplicații ; Coord. O. Clipa, G. Cramariuc. – Iași : Editura LUMEN, 2015. – P. 21-32.
78. Koltunovych T. The problems of prevention and psycho-correction of pre-school teachers' professional burnout / T. Koltunovych // The actual problems of the theory and practice of modern pre-school education in Poland, Romania and

Ukraine; ed. by O. Clipa, M. Oliynyk, M. Stawiak-Ososinska. – London : Lumen Media Publishing, 2014. – P. 79-104.

79. Koltunovych T. The structural and functional model of psychocorrection of professional burnout among pre-school teachers / T. Koltunovych // Science and education a new demension : Pedagogy and Psychology. – 2014. – № II (12), Iss. 25. – P. 76-81.

80. Maslach C. Burnout in health professionals / Christina Maslach // Cambridge handbook of psychology, health and medicine ; ed by S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman. – [2 edition]. – Cambridge : Cambridge University Press, 2007. – 968 p.