

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: «ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В  
УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

Виконала: студентка 2 курсу,  
групи 8.0532-з-1  
спеціальності 053– Психологія  
Прокопенко Олена Олександрівна  
Керівник: к.психол.н., доц. Грединарова О.М.  
Рецензент: к.психол.н., доц. Мосол Н.О.

Запоріжжя – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Прокопенко Олені Олександрівні

Тема роботи Особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання

керівник роботи Грединарова О.М. к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1504-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати сутність поняття емоційного вигорання в психологічній науці; визначити етапи та ознаки емоційного вигорання науково-педагогічних працівників; розкрити особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання; практично перевірити особливості прояву емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.
5. Перелік графічного матеріалу: 3 діаграми, 1 малюнок
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Гречинарова О.М., доцент		
Розділ 1	Гречинарова О.М., доцент		
Розділ 2	Гречинарова О.М., доцент		
Висновки	Гречинарова О.М., доцент		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень – лютий 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень-серпень 2023 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2023 р.	Виконано
6	Передзахист	жовтень 2023 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2023 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ О.О. Прокопенко

Керівник роботи \_\_\_\_\_ О.М. Гречинарова

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ О. М. Гречинарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 47 сторінок, 3 діаграми, 1 рисунок, 23 джерела, 2 додатки.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Мета роботи – теоретично проаналізувати та експериментально дослідити психологічні особливості прояву емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Гіпотеза: емоційне вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання розвивається в процесі тривалої професійної діяльності та має психологічні особливості.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури для зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення понятійно-термінологічного апарату; емпіричні: анкетування, діагностичні методики.

Наукова новизна роботи полягає в дослідженні особливостей прояву синдрому емоційного вигорання науково-педагогічних працівників, які здійснюють професійну діяльність в умовах дистанційного навчання.

Галузь використання: заклади вищої освіти.

**ВИГОРАННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ,  
ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ, НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ**

## SUMMARY

Prokopenko O. O. Peculiarities of emotional burnout of scientific and pedagogical workers of higher education institutions in conditions of distance learning.

The qualification work consists of an introduction, 2 chapters, a conclusion, a list of references (23 titles), 2 appendices on 6 pages.

The qualification scope of the work is 54 pages, of which 44 are the main text, there is 1 scheme and 3 diagrams.

The qualification paper provides a theoretical examination and describes an experimental study of emotional burnout of scientific and pedagogical workers. The master's thesis consists of 2 sections.

The object of research: emotional burnout of the individual.

The subject of scientific research: psychological features of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning.

The purpose of the study: to theoretically analyze and experimentally investigate the psychological features of the manifestation of emotional burnout among scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning.

Objectives of the study:

1. To analyze the essence of the concept of emotional burnout in psychological science.
2. To determine the stages and signs of emotional burnout of scientific and pedagogical workers.
3. To reveal the peculiarities of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning.
4. To practically check the peculiarities of the manifestation of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning.

Chapter 1 «Theoretical foundations of the problem of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning» contains a theoretical analysis of the concept of emotional burnout in psychological science,

stages and signs of emotional burnout and features of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning.

Chapter 2 «Empirical study of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning» provides a description of the organization of the study and an experimental study of the features of the manifestation of emotional burnout of scientific and pedagogical workers in the conditions of distance learning

Keywords: burnout, emotional burnout, professional burnout, distance education, scientific and teaching employees.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	11
1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній науці.....	11
1.2. Етапи та ознаки емоційного вигорання .....	17
1.3. Особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....	30
2.1. Організація емпіричного дослідження.....	30
2.2. Експериментальне вивчення особливостей прояву емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.....	35
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45
Додатки.....	48

## ВСТУП

Емоційне вигорання науково-педагогічних працівників є досить актуальною проблемою в сучасних умовах, особливо з поширенням дистанційного навчання. Пандемія COVID-19 прискорила перехід багатьох навчальних закладів на дистанційну форму, що поставило нові виклики перед науково-педагогічними працівниками. Адаптація до нових умов праці, необхідність опановувати новітні технології, постійна робота в онлайн-режимі – всі ці чинники можуть викликати додаткове емоційне та психологічне навантаження для викладачів. Загальновідомо, що якість виконання роботи та її результативність залежать від психологічного стану фахівця.

У своїй роботі ми хочемо звернути увагу на дослідження емоційного вигорання науково-педагогічних працівників як однієї з категорій фахівців, які найбільш вразливі до впливу цього синдрому в умовах дистанційного навчання.

Дослідженням емоційного вигорання займалося чимало науковців усього світу. Нині існує значна кількість наукових та дослідницьких робіт, публікацій щодо вивчення синдрому емоційного вигорання. Проблематика емоційного вигорання знайшла відображення в науковому доробку як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Зокрема, вивчали зміст, структуру та шляхи вимірювання цього синдрому такі науковці: В. Бойко, М. Буриш, Н. Водоп'янова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, І. Куц, Н. Левицька, Г. Ложкін, С. Максименко, К. Маслач, М. Смульсон, О. Старченкова, Т. Форманюк, Х. Фрейденбергер, У. Шуфелі, А. Юр'єв. Однак, незважаючи на значну кількість праць з цієї теми, її дослідження в реаліях сьогодення залишається актуальним.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання особистості.

Предметом наукового дослідження є психологічні особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.



Мета дослідження: теоретично проаналізувати та експериментально дослідити психологічні особливості прояву емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні: емоційне вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання розвивається в процесі тривалої професійної діяльності та має психологічні особливості.

Відповідно до об'єкта, предмета, мети та гіпотези дослідження нами були поставлені такі завдання:

1. Проаналізувати сутність поняття емоційного вигорання в психологічній науці.
2. Визначити етапи та ознаки емоційного вигорання науково-педагогічних працівників.
3. Розкрити особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.
4. Практично перевірити особливості прояву емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

На різних етапах наукового експерименту для вирішення завдань дослідження було використано комплекс методів:

- теоретичних: аналіз і синтез наукової, навчально-методичної літератури для зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення понятійно-термінологічного апарату;
- емпіричних: анкетування, діагностичні методики.

Наукова новизна роботи полягає в дослідженні особливостей прояву синдрому емоційного вигорання науково-педагогічних працівників, які здійснюють професійну діяльність в умовах дистанційного навчання.

Практична значущість роботи полягає в створенні опитувальника для діагностики рівня емоційного вигорання та його складових у науково-педагогічних працівників, які працюють дистанційно.

Результати дослідження можуть бути корисними для консультування адміністрації закладів вищої освіти з питань створення сприятливих умов праці та запобігання вигоранню науково-педагогічних працівників.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

### 1.1. Поняття емоційного вигорання у психологічній науці

У сучасному світі дистанційна освіта стала невід'ємною частиною навчального процесу, що породжує ряд нових викликів для науково-педагогічних працівників.

Розгортання віртуальної освіти супроводжується збільшеним обсягом роботи для педагогів. Вони повинні не лише передавати знання, а й впевнено володіти цифровими технологіями, створювати електронні матеріали та забезпечувати ефективну взаємодію зі студентами в онлайн-середовищі.

Технічні проблеми, які часто супроводжують дистанційну освіту, створюють додатковий стрес для науково-педагогічних працівників. Нестабільність платформ, труднощі з підключенням та інші технічні перешкоди можуть впливати на емоційний стан викладачів та сприяти розвитку емоційного вигорання.

Особливий акцент слід робити на тому, що науково-педагогічні працівники не тільки пристосовуються до нових технологій, але й стикаються з необхідністю розробки та впровадження нових педагогічних стратегій. Це може викликати високий рівень стресу та втрату мотивації, що стає підґрунтям для емоційного вигорання.

Проблемі емоційного вигорання у професійній діяльності приділяли увагу як зарубіжні (Г. Брендлі, С. Джексон, К. Маслач, Г. Норт, Ф. Сторлі, Г. Фройденбергер), так і вітчизняні (Б. Ананьєва, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Б. Карварський, В. Орел, М. Островський, Т. Решетова, Т. Форманюк) дослідники. Питаннями

профілактики цього синдрому та його проявів займалися В. Бойко, О. Васил'єв, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка.

Більшість науковців визначають емоційне вигорання як синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу та веде до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів працівника. Ознакою є підвищена дратівливість, яка може переходити у необґрунтовану агресію до оточення.

Проблема емоційного вигорання не є новою в українській психології. За останні п'ять років її певним чином досліджували О. Галян О. Дубчак, Т. Ковалькова, І. Куделя, Т. Перепелюк та інші. Зокрема, О. Дубчак розглядає синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів [8, 121], Т. Ковалькова зосереджується на його діагностиці та шляхах подолання [14, 215], Т. Перепелюк та І. Куделя емпірично досліджують психологічні особливості професійного вигорання [18, 392]. О. Галян вивчає взаємозв'язок відповідальності та емоційного вигорання педагогів [7, 19].

Вперше термін «вигорання» з'являється у науковій літературі завдяки працям американського психолога Х. Фрейденбергера в 1974 році. Саме він у своїй статті в «Журналі соціальних поглядів» використовує поняття «вигорання» для опису стану емоційного виснаження та стресу у працівників сфери здоров'я та соціального обслуговування [19, 177–179].

Науковець розглядав вигорання в контексті професійного стресу – як неспроможність ефективно справлятися зі стресом, що в результаті призводить до професійної деформації та зниження продуктивності праці. Пізніше цей термін став широко використовуватися в різних контекстах для опису подібних станів у різноманітних професійних групах [19, 177–179].

В цілому теоретичні підходи до розуміння вигорання в зарубіжних дослідженнях можна розділити на три загальних напрямки:

1. Згідно з індивідуально-психологічним підходом, вигорання пояснюється невідповідністю між надмірно високими очікуваннями окремих працівників щодо їхньої роботи та повсякденною реальністю, з якою їм доводиться мати справу.

2. Соціально-психологічний підхід бачить причину вигорання у специфіці роботи в соціальній сфері, де працівникам доводиться мати велику кількість поверхневих контактів з різними людьми, що психологічно виснажує.

3. Згідно з організаційно-психологічним підходом, вигорання пов'язане з типовими проблемами працівника в організаційній структурі, такими як брак автономії, підтримки, рольові конфлікти, недостатній зворотний зв'язок тощо [2, 131–133].

Попри значну кількість досліджень, термін «емоційне вигорання» досі не має однозначного визначення в психології. Так, існують різні варіанти перекладу англійського терміну «burnout» – «емоційне вигорання», «емоційне згорання», «емоційне перегорання». Окрім цього, для опису схожих станів, зумовлених професійним стресом та емоційним навантаженням, використовуються також терміни «психічне вигорання» та «професійне вигорання».

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних і творчих ресурсів працюючої людини [10, 48].

Професор Ф. Сторлі, яка досліджувала феномен вигорання на медичних сестрах кардіологічного відділення, зробила висновок, що професійне вигорання є результатом протистояння бажаного з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які майже неможливо змінити. При цьому професійна діяльність, вважає науковець, здійснюється без емоційного компоненту, який надає роботі творчої форми, що призводить до розвитку професійного аутизму [22, 43]

Використовуючи термін професійне вигорання більшість науковців, зокрема Т. Грубі, Л. Карамушка, Т. Зайчикова [10, 57–59] та інші, пов'язують це явище з професійною діяльністю та зазначають негативний вплив цього феномену на працездатність персоналу, на взаємовідносини в колективі, на задоволення працівників своєю роботою.

Нині у психологічній науці найпоширенішими до визначення змісту «професійного вигорання» є такі підходи [10, 57–59]:

– перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного й емоційного виснаження, викликаного довготривалим професійним стресом. Цей підхід знайшов широке відображення в працях зарубіжних (С. Джексон, К. Маслач, та ін.) й вітчизняних (Т. Зайчикова, В. Орел та ін.) науковців.

– другий підхід полягає в тому, що «професійне вигорання» розглядається як механізм психологічного захисту. Прихильниками цього підходу є В. Бойко, Т. Решетова та ін. Зазначені науковці вважають, що повне або часткове відключення у людини емоцій є захисною реакцією організму на стресоутворюючі впливи.

– згідно третього підходу професійне вигорання розглядається як особливий вид професійної деформації особистості, що обумовлений тісним емоційним контактом із клієнтами та пацієнтами під час виконання професійної діяльності. Прихильниками цього підходу є Дж. Сторлі, Б. Карварський та ін.

– за четвертим підходом професійне вигорання пов'язане з професійною кризою. Так, Л. Бурлачук та Т. Форманюк вважають, що професійне вигорання пов'язане з роботою в цілому, а не лише із взаємовідносинами між персоналом у колективі.

Відома соціолог, доктор філософських наук Г. Андрєєва, розглядає професійне вигорання як сукупність стійких деформованих властивостей таких, як надмірна тривожність, невпевненість у собі та власних силах, конфліктність, агресивність, виснаженість життєвих сил, тривога, депресія, внутрішньоособистісні конфлікти [10, 44–45].

До 1982 року в англійській літературі налічувалось понад тисячу статей з емоційного вигорання. Представлені дослідження мали описовий та фрагментарний характер. Зокрема, дана проблема вивчалась переважно у працівників медичних та благодійних організацій.

У 1982 році Р. Шваб розширив коло професій ризику, це насамперед: учителі, поліцейські, юристи, політики, менеджери. К. Маслач, одна з провідних фахівців з дослідження емоційного вигорання, зазначає, що ці професіонали можуть мати різні види діяльності, але спільною рисою для них є тісний контакт з людьми. Це підкреслює важливість соціальної взаємодії та високий рівень емоційного навантаження, яке супроводжує їхню роботу і може призводити до емоційного вигорання [10, 50].

К. Маслач та С. Джексон вважають емоційне вигорання системою, що складається з трьох компонентів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень. Однак слід зазначити, що дані симптоми хоч і виникають разом, але в жодної людини не проявляються одночасно та з однаковою інтенсивністю, адже «емоційне вигорання» – процес дуже індивідуальний [1, 6].

Дослідниця О. Полякова, вважає емоційне виснаження головним фактором синдрому емоційного вигорання у поєднанні:

- фізичного (відчуття слабкості, хронічної втоми);
- емоційного (відсутність емоцій, байдужість);
- когнітивного виснаження (труднощі з концентрацією, увагою) або

стомлення [23, 52].

Тобто, на думку О. Полякової, саме емоційне виснаження є ключовим компонентом вигорання, яке охоплює всі сфери життєдіяльності людини.

М. Водоп'янов вважає, що емоційне вигорання – це довготривала стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Її можна розглядати в аспекті особистісної деформації, яка відбувається під впливом професійних стресів [17, 79].

Дослідниця О. Дубчак розглядає емоційне вигорання з точки зору професійної деформації педагогів. Вона дає наступне визначення цього феномену: «процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної

втоми; призводить до особистісного відсторонення й зниження задоволення від роботи» [8, 118].

Під терміном «емоційне вигорання» Н. Левус, В. Гупаловська розуміють процес поступової втрати енергії в емоційній, пізнавальній та фізичній сферах. Згідно з їхнім визначенням, емоційне вигорання виявляється в емоційному та інтелектуальному виснаженні, фізичній втомі, особистісній відстороненості, зменшенні задоволення від роботи [20, 335].

ВООЗ наводить таке визначення синдрому «вигорання» – це фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності у роботі та виснаженістю, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також вживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки. При цьому у ВООЗ наголошують, що «емоційне вигорання» не є хворобою, це професійне явище [15, 87].

Сучасні науковці трактують «емоційне вигорання» як механізм психологічного захисту у формі часткового або повного виключення емоцій, сформований у відповідь на психотравмуючі дії, пов'язані переважно з професійною діяльністю. Слід зауважити, що «вигорання» – набутий стереотип емоційної поведінки, що дозволяє людині регулювати витрати власної енергії [16, 428].

Так, С. Кулик підкреслює, що вигорання – це не втрата творчості чи нудьга, а радше стан емоційного виснаження внаслідок стресу від міжособистісної взаємодії. Це також захисний механізм психіки, який допомагає регулювати емоції та убезпечувати від негативних переживань [19, 185].

Водночас можуть виникнути дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності, стосунках з людьми та психологічному здоров'ї особистості.



В психологічних дослідженнях наголошено, що представники професій типу «людина-людина» найбільше схильні до емоційного вигорання. Адже саме ці професії пов'язані з інтенсивною емоційною взаємодією з людьми. Емоційне вигорання призводить до психічного дискомфорту, зниження задоволеності роботою, виникнення психосоматичних розладів. Це безпосередньо погіршує якість життя та самопочуття працівників, що піддаються вигоранню [9, 4].

Таким чином, незважаючи на наявність різних поглядів з боку вітчизняних та зарубіжних науковців, досі не існує єдиного загальноприйнятого визначення терміну «емоційне вигорання». Дане поняття визначається більшістю дослідників як фізичне, психічне та емоційне виснаження, що може проявлятися втратою мотивації та відповідальності. Це становище, як правило, виникає внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі або в інших сферах життя. Деякі науковці розглядають емоційне вигорання як ознаку психологічних станів, таких як хронічна стомленість та депресія.

Незважаючи на відмінність у підходах різних авторів щодо визначення поняття «емоційне вигорання», спільним є те, що це явище пов'язане зі складними та напруженими міжособистісними відносинами у системі «людина – людина». Основні прояви емоційного вигорання, такі як посилення байдужості до пацієнтів чи клієнтів, негативне ставлення до колег, а також незадоволеність роботою та життям в цілому, стають загальними тенденціями у визначенні цього явища.

## **1.2. Етапи та ознаки емоційного вигорання**

Емоційне вигорання є актуальною темою досліджень, адже впливає на психічне та емоційне благополуччя людей. Існують різні теорії та моделі емоційного вигорання, запропоновані науковцями, що пояснюють його етапи та прояви. Розглянемо їх детальніше.

Дж. Грінберг у своїх наукових працях виділяє 5 стадій емоційного вигорання [6, 243–251].

1. Перша стадія («медовий місяць»). Працівник зазвичай отримує задоволення від роботи, поставлені завдання виконує з ентузіазмом. Він повний енергії, оптимізму і відчуває гордість від виконання професійних обов'язків. Проте внаслідок постійного впливу стрес-факторів на роботі (наприклад, складні завдання, тиск, конфлікти) робота поступово починає приносити все менше задоволення. Працівник стає менш енергійним, мотивованим і все частіше відчуває розчарування через невідповідність реальності первинним очікуванням.

2. Друга стадія («недолік палива») пов'язана з появою втоми, апатії, проблемами зі сном. Якщо відсутня додаткова мотивація та стимулювання праці, працівник втрачає інтерес до своєї роботи, що негативно впливає на продуктивність його діяльності. До того ж можливе порушення трудової дисципліни та відстороненість робітника від своїх професійних обов'язків. У разі високої мотивації працівник може продовжувати належно виконувати роботу, акумулюючи внутрішні ресурси, але завдаючи при цьому значної шкоди здоров'ю.

3. Третя стадія (хронічні симптоми). Переважно властива «трудоголікам», які схильні працювати без відпочинку. Це призводить до фізичного виснаження організму та схильності до захворювань. Можливі психологічні прояви – хронічна дратівливість, гнів, пригніченість.

4. Четверта стадія (криза). Цьому етапу властиві розвиток хронічних захворювань, у результаті чого людина частково або повністю може втратити працездатність. Посилюється незадоволеність власною ефективністю і якістю життя. Можливі гострі прояви стресу та виснаження.

5. П'ята стадія («пробивання стіни»). Фізичні та психологічні проблеми набувають критичного стану, що може призвести до розвитку небезпечних для життя людини захворювань. Стрімке збільшення кількості проблем у професійній діяльності ставить під загрозу кар'єру працівника.

Ймовірно повне емоційне та фізичне виснаження, втрата мотивації та здатності працювати. Можлива глибока депресія та професійна деградація.

Динамічна модель Б. Перлман і Е. Хартман представляє чотири стадії емоційного вигорання [10, 50–51].

Перша стадія характеризується напруженістю, викликаною додатковими зусиллями задля адаптації до робочих вимог. Таку напруженість можуть викликати переважно ситуації двох типів:

1. Недостатні навички та вміння працівника для того, щоб відповідати статусним та професійним вимогам.
2. Робота не відповідає очікуванням, потребам та цінностям працівника.

Зазначені ситуації створюють протиріччя між суб'єктом та його робочим оточенням, що сприяє активізації процесу емоційного вигорання.

Друга стадія супроводжується сильними відчуттями і переживаннями стресу. Хоча чимало стресових ситуацій можуть не викликати переживань, оскільки об'єктивна оцінка своїх можливостей та усвідомлення вимог професійної діяльності запобігають цьому. Перехід до цієї стадії залежить від психоемоційних ресурсів особистості та організаційних факторів.

Третя стадія супроводжується фізіологічними, афективно-когнітивними та поведінковими змінами.

Четверта стадія являє собою емоційне вигорання, або «загасання горіння». Для цього етапу характерний хронічний психологічний стрес, який супроводжується фізичним та емоційним виснаженням, психологічним дискомфортом.

У своїх наукових працях К. Маслач вказує чотири стадії синдрому емоційного вигорання [10, 47–48]:

- 1) ідеалізм і надмірні вимоги до себе;
- 2) фізичне та емоційне виснаження, що характеризується постійною втомою, небажанням працювати, порушенням сну, коливанням настрою, хворобливими відчуттями в тілі;

3) дегуманізація як спосіб захисту проявляється у цинічному ставленні до людських потреб та соціальной ізоляції;

4) синдром відрази (до себе - до інших - до всього). Знецінюються потреби, професійні та особистісні якості. Людина переживає власні недоліки й неспроможність, її самооцінка знижується. Зазвичай наслідком цих негативних впливів є звільнення працівника або поява в нього серйозних проблем зі здоров'ям.

К. Маслач в 1978 р. умовно розділила симптоми емоційного вигорання на: фізичні, поведінкові та психологічні [10, 47–48]. Так, до фізичних вона віднесла:

- хронічну втому, що не зникає навіть після відпочинку чи сну;
- емоційне та фізичне виснаження;
- відсутність реакцій на нові подразники чи небезпеку;
- загальну слабкість та зниження енергії і активності;
- часті головні болі, розлади травлення;
- різкі зміни ваги;
- порушення сну та сонливість;
- проблеми з диханням при навантаженнях;
- погіршення чутливості органів чуття та втрата тілесних відчуттів.

Серед соціально-психологічних проявів емоційного вигорання можна виділити:

- байдужість, апатію, пасивність та депресивні стани;
- підвищену дратівливість через дрібниці;
- невмотивовані спалахи гніву або уникнення спілкування;
- постійне переживання негативних емоцій без зовнішніх причин;
- відчуття безпідставної тривоги;
- гіпервідповідальність і страх не виконати обов'язки;
- негативне ставлення до життєвих та професійних перспектив.

Серед поведінкових ознак емоційного вигорання можна відзначити:

- відчуття, що робота стає все складнішою, а виконувати її – все важче;

- помітні зміни у робочому режимі (збільшення/зменшення часу роботи);
- постійно, без необхідності, людина бере роботу додому, але і вдома її не робить;
- вагання та труднощі в прийнятті рішень;
- відчуття марності та зниження ентузіазму щодо роботи;
- байдужість до результатів праці;
- невиконання пріоритетних завдань, зосередження на дрібницях, неважливих деталях;
- зловживання алкоголем.

В. Бойко у своїх дослідженнях природи емоційного вигорання виділяє три його стадії, кожна з яких характеризується чотирма симптомами (рис.1.1) [4, 103–105]:



**Рисунок 1.1. Компоненти синдрому емоційного вигорання за В. Бойко**

Фаза напруження – характеризується відчуттям емоційної виснаженості та втоми, викликані професійною діяльністю. Ця фаза проявляється у:

- 1) переживанні психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеності власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) «загнаності у глухий кут» – відчуття безвихідності ситуації, прагнення змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривозі й депресії – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Фаза резистенції – позначається емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, внаслідок чого людина стає емоційно закритою, відстороненою та байдужою. На такій основі будь-яке емоційне залучення до справ та комунікації викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Типові прояви даної фази:

- 1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на стосунки з колегами;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у стосунках з колегами;
- 3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, прагнення уникати будь-яких комунікацій;
- 4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення мінімізувати час на виконання професійних обов'язків.

Фаза виснаження представлена психофізичною перевтомою, відчуттям спустошеності, нівелюванням власних професійних досягнень. Також спостерігаються порушення міжособистісної комунікації та взаємин, розвиток цинічного ставлення до колег, поява психосоматичних розладів через тривалий стрес.

Тут виявляються такі симптоми:

- 1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної чуттєвості 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;
- 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;
- 4) психосоматичні і психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних змін, таких як порушення сну, безсоння, часті головні болі, проблеми з артеріальним тиском (гіпертонія, гіпотонія), розлади шлунково-кишкового тракту (гастрити, коліти), загострення хронічних захворювань [11, 158–161].

Отже, дослідженням етапів емоційного вигорання, як бачимо, займалося чимало науковців як зарубіжних так і вітчизняних. Ми розглянули стадії емоційного вигорання за В. Бойко, Дж. Грінберг, К. Маслач, Б. Перлман і Е. Хартман. Всі вони виділяють різну кількість стадій емоційного вигорання від трьох до п'яти. Ця розбіжність пояснюється тим фактом, що синдром емоційного вигорання може проявлятися по-різному. Його ознаки переважно залежать від особистісних характеристик людини та зовнішніх факторів навколишнього середовища. Так як прояви синдрому мають індивідуальний характер, не кожна людина проходить всі зазначені стадії. Послідовність виявів симптомів емоційного вигорання є суто індивідуальною особливістю людини.

### **1.3. Особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання**

Упродовж останнього часу система освіти України зазнала значних змін, насамперед у процесі організації дистанційного навчання. Дистанційна освіта набуває значної популярності внаслідок спрощення доступу до навчально-методичних матеріалів, економії часу, прозорості освітнього процесу.

З-поміж вітчизняних і закордонних науковців цю проблему досліджено в роботах Н. Муліна (управління якістю дистанційної освіти), Л. Калайдова (роль викладача у системі дистанційної освіти), В. Белова, Л. Віткіна (упровадження систем управління якістю вищих навчальних закладів), М. Миговича (перспективи розвитку дистанційної освіти), О. Адаменко (інновації в дистанційній освіті) [13, 25–36].

Досвід науково-педагогічних працівників у сфері дистанційного навчання визначається комплексом технічних, педагогічних та соціальних аспектів, що взаємодіють і визначають ефективність їхньої діяльності.

1. Технічні аспекти грають важливу роль, оскільки науково-педагогічні працівники повинні володіти сучасними засобами електронної комунікації та віддаленого навчання. Забезпечення стабільного інтернет-з'єднання, використання спеціалізованих платформ та інструментів, а також технічна експертиза для вирішення можливих проблем є важливими складовими технічної сфери.

2. Педагогічні аспекти включають розробку та адаптацію відповідних методик і стратегій навчання для віддаленого формату. Науково-педагогічні працівники повинні вміло використовувати інтерактивні методи, стимулювати самостійність та саморегуляцію студентів, а також ефективно взаємодіяти з ними через віддалені засоби комунікації.

3. Соціальні аспекти включають в себе взаємодію та підтримку віртуальних спільнот, що може допомагати у подоланні соціальної ізоляції та створенні сприятливого середовища для роботи. Адаптація до нового формату



може вимагати від науково-педагогічних працівників розвитку навичок ефективної віртуальної взаємодії та сприяння формуванню позитивного психологічного клімату.

Дистанційне навчання надає науково-педагогічним працівникам ряд важливих переваг, що розширюють їхні можливості та сприяють покращенню якості освітнього процесу. Гнучкість у робочому графіку є однією з ключових переваг, що дозволяє пристосовувати графік роботи до індивідуальних потреб особистості.

Дистанційне навчання відкриває можливість для науково-педагогічних працівників працювати зі студентами та колегами з різних географічних областей, сприяючи культурному обміну та розширенню академічної спільноти. Використання сучасних технологій, таких як інтерактивні платформи та онлайн-ресурси, робить навчальний процес більш ефективним та цікавим.

Крім того, дистанційне навчання дозволяє науково-педагогічним працівникам швидше адаптуватися до змін у сучасних педагогічних методиках та інноваціях. Вони можуть швидше впроваджувати нові технології та методики в навчальний процес, сприяючи активній взаємодії та покращенню якості освіти [3, 89–94].

Ще одна важлива особливість дистанційного навчання: воно надає можливість розширити сферу освітніх послуг, збільшити контингент слухачів за рахунок дистанційних слухачів, що не можуть навчатися за традиційними формами з різних причин, забезпечити освітній процес якісними навчальними матеріалами в електронному вигляді, засобами автоматизованого контролю, раціонально використовувати навчальні площі, зменшити витрати на комунальні послуги; використовувати особистісно-орієнтований підхід у навчанні слухачів на всіх його етапах [5, 4–5].

Проте незважаючи на значні переваги дистанційної освіти, існує низка психологічних проблем, з-поміж яких не останнє місце посідає проблема емоційного вигорання особистості. Це явище можна спостерігати у

різноманітних негативних фізіологічних реакціях організму, а саме: втома, сонливість, поява психосоматичних захворювань, і деструктивних психологічних станів, як-от: виникнення стресів, поганій настрій, депресія, апатія, високий рівень нейротизму, емоційної збудливості, підвищена тривожність, виникнення страхів, переважання астеничних емоцій, дратівливість.

Причина цих реакцій полягає в загальній негативній ситуації, яка склалася в державі та світі загалом, у вимушеній самоізоляції людини, а також у незвичності та непристосованості викладача до дистанційних умов роботи. Виникнення цих психологічних проблем також можемо певною мірою пов'язати з ситуацією «виходу з зони комфорту», адже пізнання нового завжди пов'язане з виходом за межі комфорту.

В контексті дистанційного навчання існує ряд факторів, які можуть сприяти емоційному вигоранню науково-педагогічних працівників. Перш за все, відсутність фізичного контакту та особистої взаємодії може призводити до відчуття ізоляції та втрати соціальної підтримки. Віддаленість від колективу та відчуття відокремлення можуть викликати почуття самотності та стресу.

Також слід враховувати особливості комунікації у віртуальному середовищі. Відсутність невербальних сигналів та неспроможність виразно передавати емоції може призводити до втрати глибини міжособистісних взаємодій, що в свою чергу може впливати на взаєморозуміння та створювати додатковий стрес.

Постійний онлайн-режим та велика кількість віртуальних зустрічей можуть призводити до цифрового перевантаження та переутворення робочого та особистого життя. Працівники освіти можуть почувати нестабільність робочого графіку та важкість встановлення меж між професійним та особистим життям, що може викликати втому.

Так, однією з істотних проблем є також відчуття постійності роботи без фізичного відходу від робочого місця. Завдяки технологічним можливостям, зв'язок з колегами та студентами може відбуватися у будь-який час, що

ускладнює визначення часових меж та створює враження постійної доступності.

Психологічний стрес, пов'язаний з непередбачуваністю ситуацій та нестандартними умовами навчання, також може призводити до емоційного вигорання. Невпевненість у власних навичках технічного володіння та адаптація до нових технологій можуть збільшувати рівень стресу.

Важливим фактором є також збільшена відповідальність за самостійне планування та організацію робочого часу, що може викликати перевантаження особистості. Так, З. Карпенко зазначає, що до максимального ступеню емоційного вигорання схильні педагоги, які працюють з великою самовіддачею, установкою на інноваційний процес, високою відповідальністю. Автор уточнює, що професійна специфіка позначається тільки на певному ступені стресогенності факторів [12, 114–116].

Загальносистемні фактори, такі як нестабільність викладання та невизначеність перспектив розвитку дистанційної освіти, можуть також сприяти емоційному вигоранню науково-педагогічних працівників.

У даному контексті ідентифікація та врахування цих факторів стають важливим завданням для ефективного управління емоційним станом науково-педагогічних працівників та підтримки їхнього психологічного благополуччя в умовах дистанційного навчання.

Однією з основних переваг є гнучкість графіку роботи, яка дозволяє пристосовувати робочі години до індивідуальних потреб працівника. Це може стати важливим фактором для підтримання балансу та забезпечення можливості поєднання професійної діяльності з особистими зобов'язаннями.

Разом з тим, додатковим фактором, що може впливати на емоційне вигорання у дистанційному навчанні, є недостатність можливостей для відпочинку та відновлення. Вплив дистанційного навчання на баланс між професійним та особистим життям працівників є складним та багатограним явищем, визначаючи нові виклики та можливості в організації робочого процесу та особистого життя.

Так, віддалена робота може внести виклик у встановлення чіткої межі між робочим та особистим часом, оскільки робочий простір та ділові зустрічі тепер доступні в межах дому. Це може викликати переплетення робочого та особистого життя, що ускладнює відпочинок та відновлення енергії.

Без чіткого розмежування між робочим та особистим простором, працівники освіти можуть стикатися з постійною наявністю роботи у своєму домі, що може поглиблювати ступінь напруги та сприяти емоційному вигоранню.

Дистанційне навчання також може впливати на взаємодію між колегами та створювати віртуальний розрив у комунікації. Брак особистих зустрічей та неформальних обговорень може впливати на робочий колектив та психологічний клімат, що в свою чергу негативно позначається на загальному стані працівників.

Загалом, вплив дистанційного навчання на баланс між професійним та особистим життям обумовлює необхідність удосконалення стратегій управління часом, розвитку гнучких робочих графіків та підтримки психосоціального благополуччя працівників.

Отже, внаслідок глобальної пандемії та стрімкого розвитку інформаційних технологій, дистанційна форма навчання не лише значно зросла в популярності за останні роки, а й продемонструвала низку суттєвих переваг перед традиційним навчанням. Основні тенденції розвитку цієї форми освіти включають в себе технологічний прогрес, персоналізоване навчання, адаптивні технології, та зміни у підходах до оцінювання та взаємодії.

Проте для науково-педагогічних працівників існує ряд психолого-педагогічних проблем, які спричинює дистанційне навчання. Зокрема, з впровадженням дистанційної форми роботи з'явилося багато додаткових стрес-факторів, які впливають на нервову систему людей педагогічних професій і призводять до так званого «емоційного вигорання»: ізоляція, малорухомий спосіб життя, значне навантаження психічного характеру, віддаленість від звичного робочого простору, кабінету, аудиторій, неможливість бачитися

наживо зі студентами, колегами, необхідність опанувати і освоювати нові інформаційні технології навчання та адаптуватися до них, звужились можливості для повноцінного відпочинку; виникла проблема діяльності в обмеженому просторі, робота, «в чотирьох стінах». Не вистачає елементарного спілкування «наживо».

Результатом таких обставин є емоційне виснаження викладача, коли відчувається постійна втома, брак сил та енергії, зникає задоволення та натхнення від улюбленої роботи, недостатньо часу для відновлення фізичних та моральних сил, що часто приводить до погіршення настрою і навіть до розвитку депресії [21, 147].

Загалом, слід зазначити, що існує низка психолого-педагогічних проблем, які спричинює цей вид навчання, а саме: емоційне вигорання, яке можна спостерігати у науково-педагогічних працівників, збільшення рівня нейротизму, емоційної збудливості, апатії, страху, виникнення депресивних станів. Тобто, дистанційне навчання стає не лише новаторським напрямком у сучасній освіті, але і складною реальністю для науково-педагогічних працівників.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

#### 2.1 . Організація емпіричного дослідження

Для обґрунтування та підтвердження теоретичних положень, представлених в кваліфікаційній роботі нами було організовано експериментальне дослідження, в ході якого передбачалося визначити особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету. В дослідженні взяли участь 25 науково-педагогічних працівників різної вікової категорії.

Дослідження проводилося в кілька етапів:

- організаційний етап експерименту – вибір діагностичних методик, формування вибірки досліджуваних;
- дослідний етап – виявлення рівня синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників;
- аналітичний етап експерименту – аналіз отриманих результатів діагностичних методик.

Оскільки через війну в Україні навчальний процес у закладах вищої освіти було дезорганізовано, провести очне опитування науково-педагогічних працівників стало неможливим. Тому для дослідження синдрому емоційного вигорання педагогів було вирішено скористатися онлайн-інструментами. За допомогою сервісу Google Форми було розроблено анкети та поширено їх серед науково-педагогічних працівників через соціальні мережі та месенджери.

Це дозволило охопити значну кількість респондентів з різних регіонів країни та отримати актуальні дані щодо емоційного стану науково-педагогічних працівників.

Методик щодо вивчення синдрому «професійного вигорання» існує значна кількість. Аналіз різноманітних діагностик, проведений фахівцями в галузі психології, дозволив їм виокремити найбільш дієві, що можуть бути використані в навчальних закладах для дослідження рівня емоційного виснаження педагогічних працівників. До таких методик відносяться [11, 281]:

1. «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка (додаток А);
2. «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (К. Маслач, С. Джексон) (додаток Б);
3. «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова;
4. «Оцінка власного потенціалу «вигорання»;
5. «Дослідження синдрому «вигорання».

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому «емоційного вигорання» та його окремих складових. Незважаючи на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, – «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «вигорання», всі вони розкривають ті чи інші аспекти «вигорання» у професійній діяльності людини.

Оскільки фахівці в галузі досліджень психоемоційного стану особистості рекомендують задля взаємоперевірки та взаємодоповнення даних використовувати 2-3 методики, зупинимося на перших двох. Оскільки в ситуації обмеженості часу у педпрацівників та надмірної завантаженості робочого дня, ці методики є найбільш оптимальними.

Вибір методик, використаних у дослідженні, також зумовлений їхньою високою надійністю, доступністю для контингенту, що вивчається, можливістю математичної обробки результатів. Усі методики повною мірою відповідають віковому та психічному розвитку піддослідних.

Розглянемо детальніше дані методики.

Для діагностики рівня емоційного вигорання використовувалася методика В. Бойка, яка містить 35 тверджень, що відображають ключові симптоми цього феномену. Зокрема, виділяються такі симптоми [11, 178–181]:

- «незадоволеність собою» – відображає низьку самооцінку власних професійних досягнень;
- «загнаність у клітку» – відчуття безвиході, песимізм щодо роботи;
- «редукція професійних обов'язків» – формальне ставлення до робочих обов'язків;
- «емоційна відстороненість» – брак емоційного реагування на ситуації, пов'язані з роботою;
- «деперсоналізація» – цинічне ставлення до колег і підлеглих.

Опитуваним потрібно було позначити знаком «+» твердження, з якими вони згодні, і знаком «-» ті, з якими не згодні.

Відповідно до «ключа» визначається сума балів по кожному симптому «вигорання», потім – сума за всіма симптомами, тобто підсумковий показник.

Сума балів за кожним симптомом інтерпретується наступним чином:

- 9 і менше балів – не сформований симптом,
- 10-15 балів – симптом, що утворюється,
- 16 і більше балів – наявний симптом.

Відповідно загальна сума балів за всіма симптомами, що дорівнює 45 і менше, свідчить про відсутність «вигорання», сума балів від 50 до 75 – про «вигорання», що починається, сума балів понад 76 і вище – про наявне «вигорання» [11, 178–181].

Ще одна методика для визначення рівня «професійного вигорання» – методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина–людина» К. Маслач та С. Джексон.



Дана методика зорієнтована перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина–людина», насамперед менеджерів та педагогічних працівників. Опитувальник включає три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень), «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

– «Психоемоційне виснаження» – це ситуація виснаження емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів працівника, який працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній та фізичній втомі, байдужості та холодності у ставленні до оточення. Також спостерігаються симптоми депресії та дратівливості.

– «Деперсоналізація» – це своєрідна форма соціальної дезадаптації працівника у роботі з людьми. Вона виявляється в обмеженні соціальних контактів, підвищеній дратівливості під час взаємодії, цинічному ставленні до оточення та негативізмі по відношенню до інших людей.

– «Редукція особистих досягнень» – це зменшення відчуття власної компетентності у професійній діяльності, незадоволеність собою, зниження цінності своєї праці, негативне сприйняття себе як фахівця. З'являється відчуття провини, падають професійна та особистісна самооцінка. Працівник відчуває власну неспроможність та байдужість до роботи [11, 154–167].

Варіанти відповідей за даною методикою оцінюються наступним чином:

- «ніколи» – 0 балів,
- «дуже рідко» – 1 бал,
- «іноді» – 3 бали,
- «часто» – 4 бали,
- «дуже часто» – 5 балів,
- «кожного дня» – 6 балів.

Таблиця рівнів «вигорання» визначає ступені вигорання на трьох підшкалах: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Для кожної з цих підшкал визначено низький, середній і високий рівень вигорання.

### 1. Емоційне виснаження:

- Низький рівень (0-16 б.): вказує на невелике емоційне виснаження.
- Середній рівень (17-26 б.): свідчить про помірне емоційне виснаження.
- Високий рівень (27 б. і більше): сигналізує про високий ступінь емоційного виснаження.

### 2. Деперсоналізація:

- Низький рівень (0-6 б.): вказує на незначний прояв деперсоналізації.
- Середній рівень (7-12 б.): свідчить про помірне виявлення деперсоналізації.
- Високий рівень (13 б. і більше): сигналізує про високий ступінь деперсоналізації.

### 3. Редукція особистих досягнень:

- Низький рівень (31-0 б.): вказує на високий рівень особистих досягнень.
- Середній рівень (38-32 б.): свідчить про помірний рівень особистих досягнень.
- Високий рівень (39 б. і більше): сигналізує про значно знижений рівень особистих досягнень [11, 154–167].

Ми вибрали дані методики на основі їх високої змістовності та релевантності до наших конкретних мети та завдань дослідження. Обрані методики надали нам глибоке розуміння формування синдрому емоційного вигорання у вибірці, яка розглядається, дозволяючи провести діагностику провідних симптомів, визначити рівень їх сформованості та виявити фази розвитку цього синдрому.

Зокрема, за допомогою опитувальника «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка ми змогли не лише виявити наявність цього синдрому в досліджуваній вибірці, але й детально проаналізувати його симптоматику. Дана діагностика дала змогу виявити симптоми, характерні для різних фаз розвитку цього синдрому – від початкових ознак до хронічних форм. Це надало цілісне

уявлення про етапи його формування у досліджуваній категорії фахівців.

«Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон Крім визначення загального рівня емоційного вигорання, ця методика надала можливість оцінити вираженість окремих його компонентів – емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Аналіз цих показників дозволив нам зрозуміти особливості перебігу даного синдрому у конкретних респондентів.

Отже, поєднання даних методик забезпечило ґрунтовне вивчення як загальної картини емоційного вигорання, так і його конкретних проявів на різних стадіях розвитку.

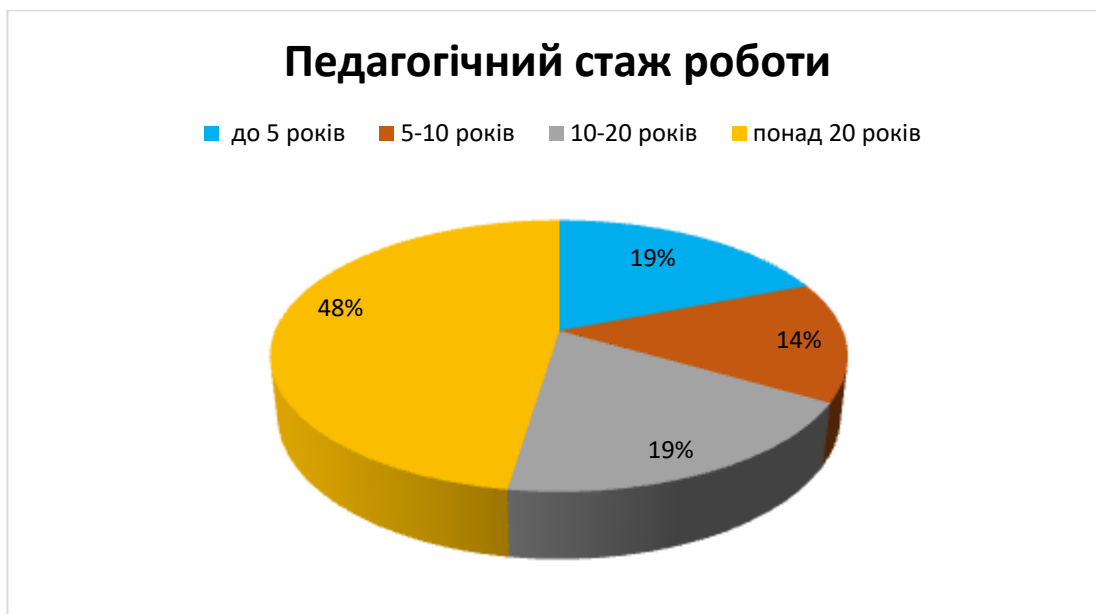
## **2.2. Експериментальне вивчення особливостей прояву емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання**

З метою полегшення аналізу та інтерпретації отриманих даних, досліджуваних було розподілено на чотири групи відповідно до їх педагогічного стажу.

Такий розподіл дозволив зіставити показники емоційного вигорання працівників з різним досвідом професійної діяльності та виявити можливі закономірності щодо впливу тривалості стажу на розвиток цього синдрому. Так, у залежності від педагогічного стажу роботи опитуваних виділено чотири категорії (рис. 2.1):

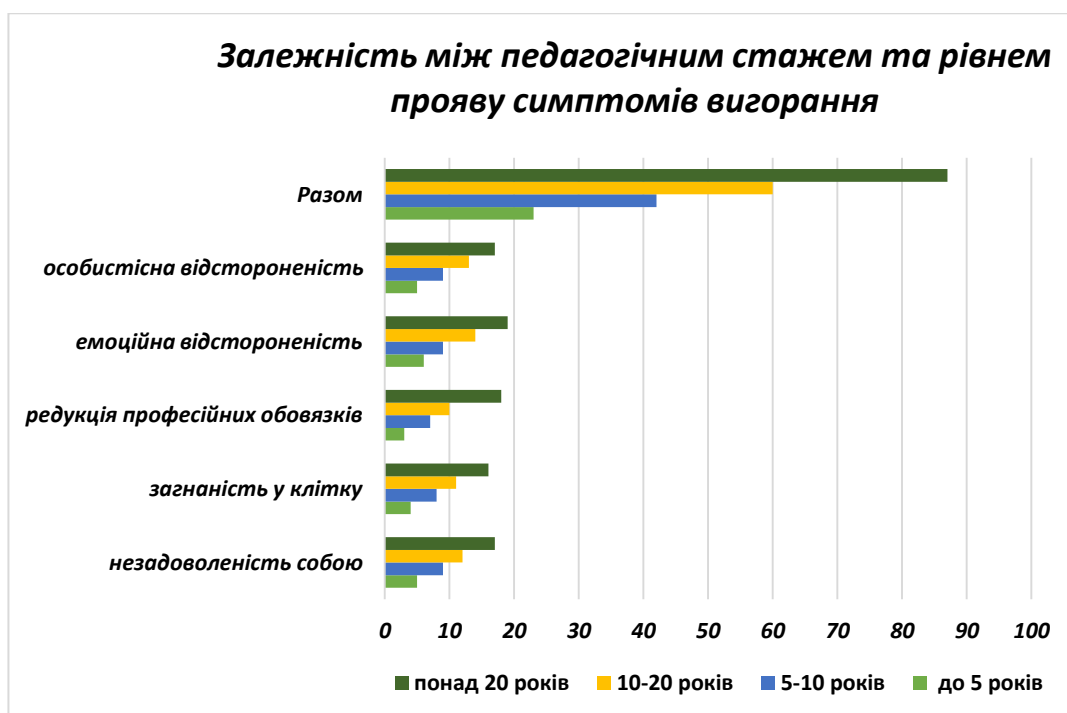
- до 5-ти років включно (4 респонденти)
- від 5 до 10 років (3 респонденти)
- 10-20 років (4 респонденти)
- понад 20 років (10 респондентів)

Порівняння показників вигорання між зазначеними групами надасть можливість глибше зрозуміти його специфіку на різних етапах професійного шляху в контексті дистанційного навчання.



**Рисунок 2.1. Діаграма педагогічного стажу роботи**

Результати дослідження рівня емоційного вигорання науково-педагогічних працівників Запорізького національного університету факультету соціальної педагогіки та психології за методикою В. Бойка подані на рисунку 2.2.



**Рисунок 2.2. Діаграма залежності між педагогічним стажем та рівнем прояву симптомів вигорання**

Представлена діаграма наглядно демонструє зростання рівня прояву всіх симптомів емоційного вигорання зі збільшенням педагогічного стажу особи у

контексті дистанційного навчання. Так, науково-педагогічні працівники, які пропрацювали в закладах вищої освіти понад 20 років мають високі показники проявів симптомів вигорання:

- особиста відстороненість (18 балів – наявний симптом);
- емоційна відстороненість (19 балів – наявний симптом);
- редукція професійних обов'язків (20 балів – наявний симптом);
- загнаність у клітку (19 балів – наявний симптом);
- незадоволеність собою (18 балів – наявний симптом).

Загальна сума балів за всіма симптомами у них становить 94 балів, що свідчить про надмірне емоційне вигорання (показник  $>76$  – наявне «вигоряння»).

Натомість, у працівників зі стажем роботи від 10-20 років відбувається формування симптомів вигорання. Свідченням цього є кількісні дані рівня прояву симптомів. Так, особиста відстороненість рівняється (11 б), емоційна відстороненість (17 б), редукція професійних обов'язків (14 б), загнаність у клітку (14 б), незадоволеність собою (15 б) мають показники, що вказують на формування симптомів вигорання на даному етапі. Сумарний бал всіх показників дорівнює 71 бал, що вказує на початок розвитку емоційного вигорання.

Аналіз симптомів вигорання у викладачів, які мають педстаж від 5 до 10 років свідчить про відсутність симптомів вигорання у цих респондентів. Оскільки рівень всіх зазначених вище симптомів знаходиться в межах від 7 до 10 балів, що вказує на несформованість симптомів. Загальна кількість балів становить 43, що підтверджує відсутність емоційного вигорання у цієї категорії опитуваних. Найменший рівень емоційного вигорання мають науково-педагогічні працівники зі стажем роботи до 5 років, у них він складає 23 бали.

Дослідження залежності між педагогічним стажем роботи та рівнем прояву симптомів вигорання наведено на рисунку 2.2 й свідчить про те, що зі збільшенням кількості років роботи у навчальному закладі збільшується рівень емоційного вигорання науково-педагогічних працівників. Так, викладачі, що

пропрацювали у ЗВО понад 20 років, мають високий показник емоційного вигорання на рівні 87 балів; для педагогів зі стажем роботи від 10-20 років він сформувався на рівні 60 балів й свідчить про вигорання, що розпочинається. Педпрацівники, які мають педстаж від 5 до 10 років оцінка їх емоційного вигорання дорівнює 42 бали, тобто емоційне вигорання відсутнє; найменший рівень емоційного вигорання мають педпрацівники зі стажем роботи до 5 років, у них він складає 23 бали.

Проведене дослідження дозволило встановити, що в умовах дистанційного навчання між педагогічним стажем і рівнем емоційного вигорання вчителів існує прямий кореляційний зв'язок: чим більший стаж роботи, тим сильніше виражені прояви цього синдрому.

Отримані результати спростовують припущення про те, що досвідчені науково-педагогічні працівники легше адаптуються до нових умов, адже викладачі, стаж яких понад 20 років виявилися більш вразливими до впливу чинників дистанційної освіти, ніж колеги зі стажем роботи до 5 років. Це можна пояснити тим, що педагоги з великим стажем мають стійкі напрацьовані роками моделі професійної діяльності, які важко трансформувати відповідно до вимог дистанційного формату.

Натомість викладачі, педстаж яких до 5 років, не маючи значного професійного досвіду, здатні легше та швидше адаптувати свою діяльність до нових умов. Саме тому рівень їх емоційного вигорання виявився нижчим порівняно з іншими науково-педагогічними працівниками.

Отже, із отриманих під час дослідження даних, випливає висновок, що ступінь проявів симптомів емоційного вигорання в умовах дистанційного навчання та його загальний рівень прямо залежить від педагогічного стажу.

За методикою «Синдром «вигорання» за К. Маслач, С. Джексон, встановлено її спрямованість перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина – людина», насамперед медиків та педагогічних працівників.

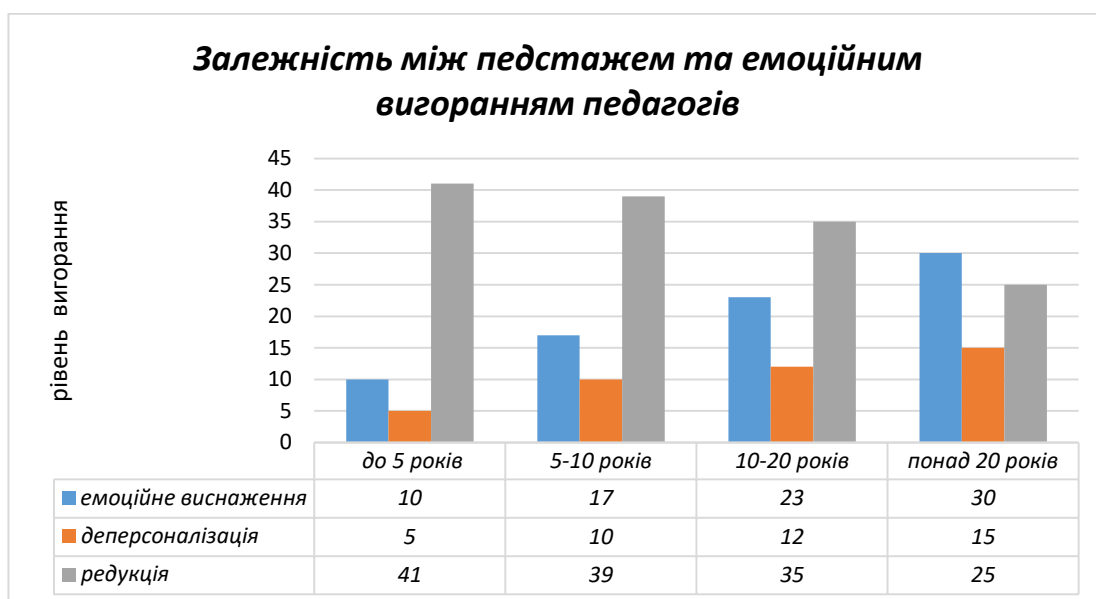
Тому саме цю методику, на думку авторів, доцільно використовувати організаційним психологам, аналізуючи синдром «вигорання» у працівників освітніх та медичних закладів.

Варто нагадати, що методика базується на теорії синдрому «вигорання», і дає можливість визначити такі основні складові синдрому «вигорання» [11, 281] як:

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

Методика є досить компактною, вона включає лише 22 питання, тому її доцільно застосовувати у ситуації, коли потрібно дуже швидко провести опитування персоналу. На основі результатів, отриманих за допомогою опитувальника, можна також розробити програми подолання синдрому «вигорання» як для окремої особистості, так і для групи людей, які працюють в одній організації.

За результатами діагностики «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» за К. Маслач, С. Джексон маємо дані, представлені на рисунку 2.3.



**Рисунок 2.3. Діаграма залежності між педстажем та рівнем емоційного вигорання**

Із графічного представлення рисунку 2.3 чітко прослідковується пряма залежність між педагогічним стажем роботи особистості та рівнем емоційного вигорання. Як бачимо, рівень емоційного вигорання зростає зі збільшенням стажу роботи в навчальному закладі. З роками посилюється емоційне виснаження та рівень деперсоналізації (деформації стосунків) педпрацівника.

Так, у категорії працівників зі стажем до 5 років емоційне виснаження та деперсоналізація мають низькі показники 10 та 5 балів відповідно. Науково-педагогічні працівники, стаж яких від 5 до 10 років, мають зростання рівня емоційного виснаження та деперсоналізації до 17 та 10 балів. Натомість педагоги стаж яких в межах від 10 до 20 років мають вищий рівень цих показників 23 та 12 балів. Науково-педагогічні працівники зі стажем понад 20 років мають значно вищі показники емоційного виснаження та деперсоналізації, 30 та 15 балів відповідно.

Тобто, показник емоційного виснаження зростає більш ніж у 3 рази порівняно з педагогами, стаж яких до 5 років (з 10 балів до 30) у групі зі стажем понад 20 років. Отже, найбільш виснаженими є саме найдосвідченіші педагоги.

Деперсоналізація також демонструє різке зростання із збільшенням стажу: в 3 рази у групі 10-20 років (з 5 до 15 балів) і в 2 рази у групі понад 20 років (з 5 до 10 балів) порівняно з викладачами, стаж яких до 5 років.

Натомість показник редукції особистісних досягнень демонструє зворотну тенденцію: він значно знижується із збільшенням педагогічного стажу.

Після проведення комплексної діагностики рівня емоційного вигорання науково-педагогічних працівників Запорізького національного університету за допомогою методик В. Бойка та К. Маслач і С. Джексона отримано консистентні дані, які вказують на наступне:

– в першу чергу, результати обох методик демонструють наявність чіткої прямої кореляційної залежності між стажем роботи в вищому навчальному закладі та рівнем проявів емоційного вигорання. Чим довший



трудоий стаж науково-педагогічного працівника у сфері вищої освіти, тим виразніше проявляються ознаки цього професійного синдрому;

– по-друге, встановлено, що в умовах дистанційного навчання найбільше емоційне вигорання спостерігається серед представників з великим педагогічним стажем. У той час як молоді спеціалісти виявляють кращу адаптацію та стійкість. Це пояснюється тим, що викладачі, педстаж яких понад 20 років, мають накопичені роками стереотипи діяльності, які важко перетворювати згідно з новими вимогами. З іншого боку, молодь швидше освоює інноваційні методики, переформулює свій підхід та підвищує ефективність своєї роботи в умовах онлайн-навчання;

– в третю чергу, порівняння результатів обох методик показало, що вони разом підтверджують високий рівень емоційного вигорання серед науково-педагогічних працівників педстаж яких понад 20 років. Втім, існує деяка розбіжність у виявленні інтенсивності цих проявів. Методика В. Бойка виявилася більш чутливою до дрібних ознак емоційного вигорання, в той час як методика К. Маслач і С. Джексон акцентує увагу на загальному рівні вираження синдрому.

Згідно з отриманими результатами, можна зробити висновок, що емоційне вигорання серед науково-педагогічних працівників Запорізького національного університету є актуальною проблемою, особливо серед тих, хто має значний стаж роботи в галузі вищої освіти. Умови дистанційного навчання лише поглиблюють це явище, особливо серед досвідчених працівників.

## ВИСНОВОК

За результатами вивчення наукової літератури й проведення дослідно-експериментальної роботи нами було зроблено наступні висновки.

Відповідно до першого завдання визначено, що незважаючи на наявність різних поглядів з боку вітчизняних та зарубіжних науковців, досі не існує єдиного загальноприйнятого визначення терміну «емоційне вигорання». Дане поняття визначається більшістю дослідників як фізичне, психічне та емоційне виснаження, що може проявлятися втратою мотивації та відповідальності. Це становище, як правило, виникає внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі або в інших сферах життя. Деякі науковці розглядають емоційне вигорання як ознаку психологічних станів, таких як хронічна стомленість та депресія.

Попри певні відмінності у тлумаченнях, спільною рисою є акцент на тому, що емоційне вигорання виникає у професіях, де присутня напружена міжособистісна взаємодія. Його основні симптоми полягають у формуванні байдужості та цинічного ставлення до клієнтів чи підлеглих, негативізмі щодо колег, а також загальній незадоволеності роботою та життям.

Відповідно до другого завдання розглянуто стадії емоційного вигорання за В. Бойко, Дж. Грінберг, К. Маслач, Б. Перлман і Е. Хартман. Всі вони виділяють різну кількість стадій емоційного вигорання від трьох до п'яти. Така варіативність пояснюється індивідуальним характером перебігу даного синдрому, який значною мірою залежить від особистісних рис людини та зовнішніх чинників. Відповідно, конкретні прояви та їх послідовність можуть суттєво різнитися у різних суб'єктів. Тому жоден з наявних підходів не претендує на універсальність опису можливих шляхів розгортання емоційного вигорання. Разом з тим, усі вони фіксують певні типові етапи цього процесу.

Відповідно до третього завдання зроблено акцент на особливості емоційного вигорання науково-педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання. Внаслідок пандемії та розвитку інформаційних технологій дистанційна форма навчання набула значної популярності, продемонструвавши низку переваг. Водночас, для науково-педагогічних працівників вона породила чимало стрес-факторів, що призводять до емоційного вигорання.

Зокрема, ізоляція, малорухливість, величезне психічне навантаження, необхідність опанувати нові технології без належного відпочинку спричиняють хронічну втому, відсутність натхнення та задоволення роботою. Це нерідко погіршує настрій і провокує депресивні стани у викладачів.

Відповідно до останнього завдання нами було проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. У дослідженні взяли участь 25 педагогів факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету. Ми використовували 2 методики: «Діагностика емоційного вигорання» В. Бойко та діагностика «Синдром вигорання» у професіях системи «людина – людина» К. Маслач, С. Джексон.

Провівши діагностику рівня емоційного вигорання науково-педагогічних працівників факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету за методикою В. Бойка та К. Маслач, С. Джексон, можна підсумувати, що обидва методи діагностики дали однорідні результати щодо зв'язку між рівнем емоційного вигорання та стажем роботи в ЗВО, а також продемонстрували залежність між педагогічним стажем та емоційним вигоранням в умовах дистанційного навчання.

Порівняння результатів обох методик показало, що вони разом підтверджують високий рівень емоційного вигорання в контексті дистанційної роботи серед науково-педагогічних працівників, зі стажем понад 20 років.

Отже, отримані результати досліджень дозволяють нам рекомендувати адміністрації навчального закладу провести корекційну профілактичну роботу з науково-педагогічним складом задля зниження рівня їх емоційного вигорання та професійного стресу під час професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аврамейка М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Лютіж: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
2. Бегун-Трачук Л. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*, вип. 5, Травень 2021, С. 128–133.
3. Биков В. Ю. Дистанційне навчання в країнах Європи та США і перспективи для України. *Інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу: інноваційні засоби і технології*. Київ: Атіка, 2015. С. 77–140.
4. Бойко В. В., Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання». *Молодий вчений*. 2015. № 4(3). С. 103-105.
5. Бойченко О. А., Карташова Л. А., Шеремет Т. І. Технології та принципи дистанційного навчання: формування цифрових компетентностей педагога-тьютора. Київ, 2020. 77 с.
6. Вітенко І. С., Вітенко Т. І. Основи психології. Вінниця, 2008. 520 с.
7. Галян О. І. Відповідальність та емоційне вигорання педагогів. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2019. Вип. 2, С. 16–23.
8. Дубчак О. Б. Синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія «Педагогіка. Психологія»*. 2018. № 12. С. 118–123.
9. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2010. № 45. С. 3–5.
10. Зайчикова Т. В., Карамушка Л. М., Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: Київ: Міленіум, 2006. 365 с.

11. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
12. Карпенко З. С. Експериментально–психологічна модель профілактики емоційного «вигорання». Київ, 2007. Вип. 19(43). 253 с.
13. Киян І. В. Оцінка якості педагогічних технологій в системі дистанційного навчання. *Успіхи сучасного природознавства*. 2012. № 2. С. 76–84
14. Ковалькова Т. О. Синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання. *Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства*. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2020. С. 200–219.
15. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ: ІНКОС, 2002. 271 с.
16. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. Київ: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
17. Кочерга О. Синдром згорання. *Психолог на педраді*. 2003. № 4. С. 128.
18. Куделя І. С., Перепелюк Т. Д. Психологічні особливості професійного вигорання вчителя середньої школи. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. XI. Вип. 19. С. 381–395.
19. Кулик С. М. Психологічні проблеми професійної адаптації вчителів. *Актуальні проблеми психології*. Т. 1. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. 256 с.
20. Левус Н. І., Гупаловська В. А. Емоційне вигорання матерів у взаємостосунках з дітьми. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної*. Тернопіль: Стереарт, 2014. С. 334–336.
21. Максимчук Г. М. Використання п'ятикрокової моделі Носсрата Пезешкіана для профілактики емоційного вигорання у педагогів в умовах дистанційного навчання. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 44(1). С. 146-149.

22. Морская Л. І. Професійне вигорання українського педагога: міф чи реальність?». *Педагогіка*. 2011. № 2 С. 43.

23. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14–15. С. 49–54.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Діагностика рівня емоційного вигорання В. Бойка

##### *Інструкція:*

Вам пропонується низка тверджень, по кожному висловіть свою думку. Якщо ви згодні з твердженням, поставте біля відповідного номера в бланку для відповідей знак «+» («так»), якщо не згодні – то знак «-» («ні»).

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
3. Коли я відчуваю втому чи напругу, то намагаюся скоріше «згорнути» справу.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені все більше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби з'явилася можливість.
8. Через втому або напруження я приділяю своїм справам менше уваги, ніж належить.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене начальства та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене цуратися людей.
11. Мені все важче встановлювати та підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені здається дуже складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи.
14. Я дуже хвилююся за свою роботу.



15. Колегам по роботі я приділяю більше уваги, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
17. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
18. Зазвичай я виявляю інтерес до колег окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи в роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, в якій я опинився, видається майже безвихідною.
23. Я часто працюю через силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.
25. Іноді я йду на роботу з тяжким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я кваплю час: швидше б робочий день скінчився.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через обставини.
32. Моя кар'єра склалася успішно.
33. Якщо з'являється можливість, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помітив.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – розлютила, притупила емоції, зробила нервовим.

## БЛАНК ВІДПОВІДЕЙ

Номери тверджень та варіант відповіді							Бали
1	6	11	16	21	26	31	
2	7	12	17	22	27	32	
3	8	13	18	23	28	33	
4	9	14	19	24	29	34	
5	10	15	20	25	30	35	
Загальна сума балів:							

### **Обробка даних:**

Нижче наводиться «ключ» до методики – перераховуються симптоми та відповідні їм номери тверджень (ознак). Знак (+) перед номером означає відповідь «так», знак (–) відповідь «ні»; у дужках вказані бали, що проставляються за дану відповідь.

Відповідно до «ключа» визначається сума балів по кожному симптому «вигорання», потім — сума за всіма симптомами, тобто підсумковий показник.

Симптом «Незадоволеність собою»:

-1 (3), +6 (2), +11 (2), -16 (10), -21 (5), +26 (5), +31 (3)

Симптом «Загнаність у клітку»:

+2 (10), +7 (5), +12 (2), +17 (2), +22 (5), +27 (1), -32 (5)

Симптом "Редукція професійних обов'язків":

+3 (5), +8 (5), +13 (2), -18 (2), +26 (3), +28 (3), +33 (10)

Симптом «Емоційна відстороненість»

+4 (2), +9 (3), -14 (2), +19 (3), +24 (5), +29 (5), +34 (10)

Симптом «Особистісна відстороненість (деперсоналізація)»:

+5 (5), +10 (3), +15 (3), +20 (2), +25 (5), +30 (2), +35 (10)

### **Інтерпретація результатів**

Сума балів за кожним симптомом інтерпретується наступним чином:

9 і менше балів – не сформований симптом,

10-15 балів – симптом, що утворюється,

16 і більше балів – наявний симптом.

Відповідно загальна сума балів за всіма симптомами, що дорівнює 45 і менше, свідчить про відсутність «вигоряння», сума балів від 50 до 75 – про «вигоряння», що починається, сума балів понад 76 і вище – про наявне «вигоряння».

## Діагностика професійного «вигорання» за К. Маслач, С. Джексон

*Інструкція.* Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою, кожне з яких слід оцінити таким чином:

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

Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо виявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

### Опитувальник

#### *Варіант для педагогів*

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.

12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

**Обробка результатів.** Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів

за трьома субшкалами.

### **Ключ**

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

### **Таблиця рівнів – «вигорання»**

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

*Інтерпретація даних.* Згідно з моделлю синдрому «вигорання», запропонованою американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (учнів, колег, підлеглих тощо).

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших тощо [11, 276-282].