

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПРОФІЛАКТИКИ**

Виконала: студентка II курсу,
групи 8.0599-з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Павліченко Ілона Андріївна
Керівник: к. психол. н.,
доцент Макаренко Н.М.
Рецензент: к. пед..н., доцент кафедри
психології Пономаренко О.В.

Запоріжжя

2020

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

« ____ » _____ 2020 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Павліченко Ілоні Андріївни

1. Тема роботи (проекту): Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів та шляхи його профілактики
керівник роботи (проекту) Макаренко Наталя Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент
затвержені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 1032-с
2. Строк подання студентом роботи (проекту): 15 листопада 2020
3. Вихідні дані до роботи: аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичний, узагальнений огляд науково-психологічних джерел з проблем професійних деструкцій, проведення емпіричного дослідження щодо рівня емоційного вигорання серед педагогічних працівників, презентація авторської програми зниження (профілактики) рівня емоційного вигорання.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
6 рисунків, 6 таблиць
6. Консультанти розділів роботи (проекту)

Розділ	Прізвища	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Макаренко Н.М., доцент		
Розділ 1	Макаренко Н.М., доцент		
Розділ 2	Макаренко Н.М., доцент		
Розділ 3	Макаренко Н.М., доцент		
Висновки	Макаренко Н.М., доцент		

7. Дата видачі завдання: _____ 2020 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Збір та систематизація матеріалу	16.04.2020-01.06.2020	Виконано
2.	Робота над вступом	01.06.2020-01.07.2020	Виконано
3.	Робота над розділом 1	01.07.2020-01.09.2020	Виконано
4.	Робота над розділом 2 та 3	01.09.2020-01.10.2020	Виконано
5.	Написання висновків	01.10.2020-01.11.2020	Виконано
6.	Передзахист	Листопад 2020	Виконано
7.	Нормоконтроль	Листопад 2020	Виконано

Студент _____ Павліченко І.А.

Керівник роботи (проекту) _____ Макаренко Н.М.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 82 сторінки, 6 таблиць, 6 рисунків, 72 джерела, 2 додатки.

Об'єкт дослідження - професійні деформації у системі професій «людина-людина»

Предмет дослідження - емоційне вигорання як фактор професійної деформації педагогічних працівників та шляхи його запобігання.

Мета роботи – визначити основні чинники професійних деформацій педагогічних працівників, розробити та упровадити систему профілактичних засобів їх запобігання чи зниження.

Гіпотеза дослідження: рівень вираженості фази вигорання напряму залежить від стажу роботи вчителя у педагогічній площині діяльності. Системна робота щодо профілактики емоційного вигорання може знизити рівень емоційного виснаження, напруження працівника.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: спостереження, тестування.

Наукова новизна систематизовано чинники виникнення синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників закладів різного типу промислового міста; виявлено шляхи активізації чинників виникнення синдрому емоційного вигорання; розроблено та апробовано авторську програму профілактики емоційного вигорання серед педагогічних працівників.

Галузь використання: навчально-виховні заклади, позашкільні навчальні заклади для дітей, загальноосвітні школи.

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, РЕДУКЦІЯ ОСОБИСТІСНИХ ДОСЯГНЕНЬ, ВИСНАЖЕННЯ.

SUMMARY

Pavlichenko I.A. Psychological features of emotional burnout of teachers and ways of its prevention.

Qualifying work of the master: 82 pages, 6 tables, 6 figures, 72 sources, 2 appendix.

Object of research - professional deformations in the system of professions "man-man"

The subject of research - emotional burnout as a factor of professional deformation of teachers and ways to prevent it.

The purpose of the work is to determine the main factors of professional deformations of pedagogical workers, to develop and implement a system of preventive means to prevent or reduce them.

Research hypothesis: the level of severity of the burnout phase directly depends on the experience of the teacher in the pedagogical field. Systematic work to prevent emotional burnout can reduce the level of emotional exhaustion, stress of the employee.

Research methods: In the process of research to solve problems and test the existing hypothesis, a set of theoretical and empirical methods was used. Methods:

- 1) Methods of diagnosing the level of "emotional burnout" VV Boyka;
- 2) Questionnaire "Mental burnout", developed by NE Vodopyanova,
- 3) OS Starchenkova based on the model of K. Maslach and S. Jackson

Field of use: educational institutions, out-of-school educational institutions for children, secondary schools.

SECTION 1. THEORETICAL FUNDAMENTALS OF THE STUDY OF THE PHENOMENON OF EMOTIONAL BURNING AND ITS PSYCHOLOGICAL FEATURES. The section provides a theoretical overview of scientific sources on the problem of professional destruction

SECTION 2. Empirical study of the problem of emotional burning of teachers. The section presents the results of a diagnostic study of emotional burnout

SECTION 3. Technology of organization of the process of emotional burning prevention in teachers. The section presents the author's program for the prevention of emotional burnout in teachers.

Key words: emotional burning out, professional deformations, depersonalization, reduction of personal achievements, exhaustion.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ.....	11
1.1. Емоційне вигорання як вид неспецифічної професійної деформації.	11
1.2. Емоційне вигорання педагогічних працівників.....	18
1.3. Шляхи профілактики емоційного вигорання.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ	34
2.1. Опис діагностичного інструментарію та процедури дослідження	34
2.2. Інтерпретація результатів діагностики вчителів на предмет емоційного вигорання	38
РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	51
3.1. Специфіка організації процесу профілактики емоційного вигорання.	51
3.2. Зміст та структура авторської програми щодо профілактики емоційного вигорання.....	57
3.3. Психолого-педагогічні рекомендації педагогічним працівникам щодо профілактики емоційного вигорання	62
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
ДОДАТОКИ	82

ВСТУП

Нова українська школа, гуманізація сфери освіти, ґрунтовна перебудова підходів до навчання та виховання виділяють центральною проблемою підвищення ефективності навчального процесу людський фактор як основний у системі соціальних відносин. Саме цей фактор спрямовує, регулює й контролює систему людських взаємин, а також когнітивну та емоційну складові взаємодії між учнем і педагогом. Але, зазвичай, в центр проблеми ставиться особистість дитини («дитиноцентризм»), на якій зосереджені всі учасники навчального процесу, і тільки потім згадується особистість педагога, який безпосередньо працює з дітьми.

Але наразі саме педагогічний працівник є об'єктом тиску таких негативних явищ як нестабільність життя, невизначеність майбутнього, епідемія коронавірусу тощо. Тому, як наслідок, продовжують загострюватися проблеми у емоційній сфері педагога, що впливає на якість його професійної діяльності та сприяє появі емоційного вигорання. Емоційне вигорання – це синдром, який розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Емоційне вигорання виникає в результаті накопичення негативних емоцій без можливості запобігти тиску негативних факторів та нездатності (на основі незнання) шляхів профілактики означеного феномену.

Крім того, за останні роки підвищується вплив екстремальних факторів екологічного, техногенного, соціального, політичного характеру, який викликає зміни у психічному статусі, розвитку несприятливих психічних станів, захворювань психогенної природи.

Характерно, що саме представники професії типу «людина – людина» схильні до емоційного вигорання та професійної деформації більше, ніж

представники інших типів професій «людина-природа», «людина-художній образ» тощо. Це пов'язано з тим, що спілкування з іншими людьми (а особливо з дітьми) потребує значних енергетичних, емоційних ресурсів людини. Отже, проблема синдрому емоційного (професійного) вигорання була та залишається надзвичайно актуальною як для майбутніх практичних психологів, так і для представників педагогічної сфери. Не можна сказати, що проблема емоційного вигорання не досліджувалася науковцями. Починаючи з класичних психологічних праць Л. Божович, Г.Прихожан, Н.Толстих, Я.Корчака, проблема емоційного комфорту викладача досліджувалася досить детально.

Грунтовні дослідження з психології професійних деструкцій проводив Е.Ф.Зеєр. Питаннями психогієни та профілактики професійних деформацій особистості займалася О.Б.Полякова. В.В.Бойко досліджував синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні та розробив декілька методик для діагностики явища. Крім того, досліджувалися психічна напруженість особистості (Г.Косицька, В.Марищук, В.Смирнов та ін.); особливості показників працездатності особистості (К. Гуревич, М.Левітін, Ю. Коженцев); специфіка професійної діяльності та етики педагога в умовах навчально-освітніх закладів та допоміжних шкіл-інтернатів (М.Буянов, Ю.Кулюткін, Е.Стоунс та ін.); прояви психічної напруженості у професійній діяльності педагога (Р. Грановська, Л. Захарова, О. Овчинникова та ін.). Певна увага проблемі приділяється сучасними українськими науковцями І.А.Акіндіною, В.Топол, С.Піговською, С.Філіною тощо. У своїх працях вони не тільки описують ознаки синдрому емоційного вигорання, його структуру, чинники виникнення, але й надають рекомендації (у науковий та науково-популярний спосіб) щодо його профілактики.

Проблема психологічних негараздів, у тому числі спеціалістів різноманітних галузей професійної діяльності, набуває все більшу наукову та практичну актуальність. Разом з тим, немає достатньої кількості наукових досліджень (порівняння) щодо чинників виникнення емоційного вигорання

саме у середовищі педагогічних працівників різноманітних педагогічних закладів великого промислового міста. Крім того, не реалізовано системний підхід до диференціації чинників (зовнішні-внутрішні, об'єктивні-суб'єктивні), які можуть гальмувати чи прискорювати процеси професійної деформації. Тому наше дослідження на тему «Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів та шляхи його профілактики» вважаємо актуальним та своєчасним.

Об'єкт дослідження. Професійні деформації у системі професій «людина-людина»

Предмет дослідження. Емоційне вигорання як фактор професійної деформації педагогічних працівників та шляхи його запобігання.

Мета дослідження: визначити основні чинники професійних деформацій педагогічних працівників, розробити та упровадити систему профілактичних засобів їх запобігання чи зниження.

Завдання.

1. Визначити основні поняття досліджуваної теми шляхом обробки науково-психологічної літератури.
2. Провести діагностичне дослідження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників та його чинників.
3. Обґрунтувати психологічні умови щодо запобігання емоційного вигорання педагогів. На їх основі розробити авторську програму профілактики емоційного вигорання, упровадити її на практиці.
4. Простежити динаміку зниження рівня емоційного вигорання за умов застосування авторської програми профілактики.
5. Розробити психолого-педагогічні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання у педагогічній сфері.

Гіпотеза: рівень вираженості фази вигорання напряму залежить від стажу роботи вчителя у педагогічній площині діяльності. Системна робота щодо

профілактики емоційного вигорання може знизити рівень емоційного виснаження, напруження працівника.

Методи дослідження. У процесі дослідження для розв'язання поставлених завдань та перевірки існуючої гіпотези, використано комплекс теоретичних (теоретико-методологічний аналіз проблеми, формулювання основних дефініцій, систематизація наукових джерел) та емпіричних (спостереження, опитування, тестування) методів. У роботі представлено результати констатувального та формувального експериментів.

Для досягнення цілей дослідження застосовано наступні методики:

- 1). Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка;
- 2). Опитувальник «Психічне вигорання», розроблений Н. Є. Водоп'яною,
- 3). О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон

У роботі використовувалися методи математичної статистики (кореляційний аналіз, t-критерій Ст'юдента).

Наукова новизна дослідження.

- *систематизовано* чинники виникнення синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників закладів різного типу промислового міста;
- *виявлено* шляхи активізації чинників виникнення синдрому емоційного вигорання;
- *розроблено та апробовано* авторську програму профілактики емоційного вигорання серед педагогічних працівників.

Практичне значення результатів дослідження полягає у тому, що структурований теоретичний матеріал може бути використаний для педагогічної просвіти працівників, які зацікавлені у профілактиці професійних деструкцій, а розроблена авторська програма може використовуватися практичними психологами для профілактики емоційного вигорання.

Надійність і вірогідність результатів дослідження визначаються репрезентативністю вибірки, узгодженістю та релевантністю застосованих методів відносно встановлених у дослідженні теоретичних та експериментальних завдань, адекватністю цих методів сучасній соціокультурній ситуації.

Структура роботи. Структура роботи зумовлена логікою дослідження та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (72 найменування, 4 - іноземними мовами). Основний зміст роботи викладено на 70 сторінках комп'ютерного набору. Робота містить 6 малюнків, 6 таблиць. Загальний обсяг –74 сторінки

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

1.1. Емоційне вигорання як вид неспецифічної професійної деформації

Вивчення взаємозв'язку людини з професією передбачає бачення адаптації особистості до діяльності, її професійної придатності, задоволення процесом праці та певною результативністю. Обов'язково вивчаються фактори, які порушують професійний розвиток. Зокрема, Е.Ф.Зеєр визначає такі:

- несприятлива соціально-економічна ситуація;
- низький рівень культури праці;
- відсутність адекватної професійної мотивації змісту праці;
- недостатній рівень розвитку здібностей; психофізіологічних властивостей тощо [1].

Професійний розвиток включає у себе також періоди професійного регресу, стагнації, кризи. Тобто, професійний розвиток – це не тільки позитивні зміни, удосконалення, а й виникнення професійно небажаних новоутворень. До таких новоутворень можна віднести професійне (емоційне) вигорання або «burnout». Це поняття вперше упровадив американський психіатр Дж. Фроїнденбергер [2]. Burnout (згідно відкриття Дж. Фроїнденбергера) – характеристика психологічного стану здорової людини, яка знаходиться у тісному та інтенсивному спілкуванні з клієнтами (пацієнтами) у емоційно навантаженій (насиченій) атмосфері при наданні професійної допомоги.

Перш ніж розглянути заходи щодо профілактики професійного вигорання, що є предметом нашого дослідження, потрібно проаналізувати

попередні надбання, погляди науковців щодо визначення поняття «синдром вигорання», його психологічні особливості .

Слід зазначити, що дефініцій поняття існує достатньо. У різноманітних дослідженнях поняття «емоційне вигорання» часто вживається як синонімічне до «психічного», «професійного». Це можна пояснити схожістю проявів та симптомів. Зокрема, українська Вікіпедія подає такі визначення: «Емоційне вигорання – емоційне виснаження, що зростає з часом» [3].

Професійне вигорання (згідно С.О.Мащак) – синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу, призводить до загального виснаження організму людини. Процес поступового зниження рівня ефективності фізичної, когнітивної, емоційної сфер людини [4].

Психічне (психофізичне) вигорання (на думку І.І.Брецко) – складний психофізіологічний феномен, якому властиві емоційне, фізичне та когнітивне виснаження унаслідок тривалого емоційного навантаження [5] .

Стислий узагальнений огляд проведених досліджень проблеми представлено В.Олійником [6].

Одним з основних дослідників питання слід назвати Н.Водоп'янову. Дослідниця зазначає, що вивчити феномен вигорання важко тому, що він відрізняється невизначеністю та значною кількістю компонентів-характеристик. Так, наразі науковці-дослідники цієї проблеми визначили майже 100 симптомів, які пов'язані з «психічним вигоранням». Серед них:

- агресивні та пригнічені почуття;
- безсоння;
- зловживання алкоголем;
- негативне відношення до роботи;
- переживання почуття провини та залежності;
- психосоматичні негаразди тощо.

Грунтовні дослідження, які проводилися Н.Водоп'яною, представляють емоційне вигорання як професійну деструкцію особистості, що

проявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і вмісту професійної діяльності [7;8].

Б.Семенченко вважає, що емоційне вигорання - це стан фізичного та морального виснаження, пов'язаний з діяльністю на роботі. Він проявляється у почутті втомленості, відсутності мотивації, зацікавленості у предметі роботи [9].

З точки зору концепції стресу, автором якої є Г.Сельє, професійне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження, що характеризується вираженим зниженням енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі вигорання, на думку автора, є невід'ємним атрибутом особистості [10].

На думку В.Топол: вигорання – це реакція людини на хронічну втому. Вона починає негативно ставитись до роботи та предмету своєї професійної діяльності, у неї знижується самооцінка. Це захисний механізм організму, який часто не усвідомлюється. Він виникає, коли у нас на роботі стреси, і ми не можемо з ними впоратись. Ми не відпочиваємо, накопичуємо негатив і щоб якось з ним впоратись, людина перестає відчувати [11].

З точки зору Р.Кочюнаса, емоційне вигорання представлено як складний психофізіологічний феномен, що супроводжується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням через довготривале емоційне навантаження [12].

На думку Д. Грінберга, професійне вигорання – це несприятлива реакція особистості на стрес, який вона отримала у процесі здійснення професійної діяльності, що містить психофізіологічні та поведінкові компоненти [13]. Дж.Грінберг виділяє 5 фаз «вигорання»: «медовий місяць», «нестача палива», хронічні симптоми, криза, «пробивання стіни».

Дослідник О. Рукавішников однією зі складових професійного вигорання розглядає синдром емоційного вигорання як негативне психологічне явище, що виявляється через психоемоційне виснаження, розвиток дисфункціональних професійних установок і зниження професійної мотивації [14].

В.Бойко феномен «емоційне вигорання» визначає як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на психотравмуючі впливи. Вигорання, на думку автора, це набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки, зокрема функціональний стереотип, що дозволяє особистості дозувати та економно витратити енергетичні ресурси [15]. Зокрема, В.В. Бойко у структурі емоційного вигорання виділив три фази:

I фаза - напруги, для якої характерним є переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, тривога і депресія.

II фаза - резистенції, що характеризується неадекватним вибіркоким емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, розширенням меж економії емоцій, редукцією професійних обов'язків.

III фаза – виснаження, яке характеризується емоційним дефіцитом, емоційною відчуженістю, особистісною відчуженістю, (деперсоналізацією), психосоматичними та психовегетативними порушеннями.

Цікавими у контексті нашого дослідження виявилися погляди В.Орел, який, здійснив власний аналіз та узагальнення наукових поглядів щодо трактування поняття «вигорання» [16]. Особливу увагу він акцентував на індивідуальних та організаційних факторах виникнення даного явища. Емоційне вигорання (за В.Орел) - стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери.

Досліджуючи феномен емоційного вигорання, Є. Ільїн розглядає його як специфічний вид хронічного стану осіб, професія яких передбачає роботу з людьми, тобто професіоналів, які здійснюють спільну діяльність, в якій неможливо елімінувати емоційний вплив одного суб'єкта діяльності на інший [17;18]. Науковець надає повний огляд літератури, яка визначає причини та механізми появи професійних деформацій особистості, описує прояви деформацій у представників різних професій.

Психолог Т. Рогінська розглядає вигорання як симптомокомплекс, що охоплює всі структурні рівні особистості: соціально-психологічний (віддзеркалює зміни у сфері міжособистісних відносин); особистісний (зміна особистісних рис); мотиваційний (якісна і змістовна зміна мотивації); регулятивно-ситуаційний (відображає зміну станів і емоційних відносин) [19].

З інформації А.Л.Журавльової, у зарубіжній психології набуває популярності підхід, який інтегрує особистісні та організаційні причини вигорання, який полягає у переосмисленні професійної ситуації з позицій ризику «зараження» симптомами вигорання. Даний підхід у проведенні тренінгової роботи змінює відношення робітника до праці та знижує рівень вигорання. Сутність даного підходу у розробці когнітивної моделі, яка складається з уявлень професіонала про свою робочу ситуацію, її вимоги, як ці вимоги можуть привести до вигорання (чи його запобігання) [72, 401].

Також увагу дослідженню явища емоційного (професійного, психічного) вигорання приділяли: С.П.Безносков, С.Б.Гнедова, О.Н.Доценко, О.Є.Іванашко, Т.А.Каткова, М.Л.Смульсон, В.А.Толочек та інші [20;21;22;23;24;25;26].

Аналіз дефініцій «вигорання» дав змогу виявити, що більшість авторів розуміють цей професійний феномен таким, що складається з комплексу негативних (деструктивних) симптомів і містить три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

У 1986 році американські психологи К.Маслач та С.Джексон [27;28] зазначили, що прояви емоційного вигорання обмежені тільки представниками комунікативних професій.

Саме цим науковцям належить створення 3-мірного конструкта синдрому «психічного вигорання»:

емоційне виснаження.

Основна складова «професійного вигорання», переживання зниженого емоційного фону, байдужість або емоційна перенасиченість, виснаження – зниження фізичних ресурсів, зниження емоційного тону;

деперсоналізація.

Деформація відношень з іншими людьми, з одного боку підвищення залежності від інших, з іншого підвищення негативізму, цинічності установок, почуттів по відношенню до учнів, клієнтів, колег;

редукція особистісних досягнень.

Тенденція до негативної оцінки себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм відносно службових можливостей, обмеження власних можливостей, зняття з себе відповідальності, перекладання на інших, спрощення явищ.

Існує досить розгалужена мережа досліджень та систематизацій, які презентують різноманітні фази, фактори вигорання. Вони узагальнено представлені у статті Н.М.Маляр-Зазди [29]. Зокрема, автор посилається на дослідження Е.Аронсона (*однофакторна модель*, де вигорання - це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань та поведінки є наслідками; *двофакторна модель* (Д. Дирендонк), де синдром вигорання зводиться до двомірної конструкції, яка складається з виснаження та деперсоналізації; *трифакторна модель* К.Маслача-Джексона; *чотирифакторна* (Шварб), де вигорання один із елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або

редукції особистих досягнень) розділяють на два окремі фактори. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою та з реципієнтами відповідно.

Якщо спочатку синдром професійного вигорання розглядався лише у працівників соціальної сфери (медичні працівники, вчителі, соціальні робітники), то сьогодні його розглядають у всіх без винятку сферах людської життєдіяльності. Опрацьовані науково-літературні джерела визначають професійне вигорання як “стійке, прогресуюче негативно забарвлене явище, яке характеризується психоемоційним виснаженням, розвитком дисфункціональних станів і поведінки на роботі, втратою професійної мотивації і яке виникає у професійній діяльності осіб, які не мають психопатології”.

Дослідник явища І.П.Назаренко зазначає: сьогодні синдром емоційного вигорання включений в X Міжнародну класифікацію хвороб, розділ «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям». Найчастіше він уражає представників, так званих, «суб'єкт-суб'єктних» професій, тобто тих осіб, котрі у процесі своєї професійної діяльності комунікують з іншими особами.

Згідно з визначенням ВООЗ (2001), «синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі та втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою одержати тимчасове полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром звичайно розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжалісні виробничі та емоційні вимоги, що відбуваються через надмірну відданість людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку» [30].

1.2. Емоційне вигорання педагогічних працівників

Серед працівників, що у найбільшій мірі піддаються ризику професійного вигорання, науковці (зокрема, Н.Є.Куліков) виділяють п'ять основних категорій:

- співробітники, які за різноманітним своєю професійною діяльністю вимушені багато спілкуватися з незнайомими людьми (особливо інтроверти, а також особи з індивідуальними психологічними особливостями, які не співпадають з професійними вимогами комунікативних професій);
- спеціалісти, що постійно відчувають внутрішньоособистісний конфлікт (жінки, яких хвилюють внутрішні протиріччя між роботою та сім'єю);
- працівники, професійна діяльність яких відбувається в умовах хронічного страху втрати робочого місця;
- молоді спеціалісти, що потрапили до незвичних обставин і змушені проявляти високу ефективність у роботі, відчуваючи свою некомпетентність;
- працівники, що проживають у великих мегаполісах [31].

С.А.Бабанов, підсумовуючи результати власних досліджень, визначає три типи працівників (за акцентуаціями характеру), яким загрожує синдром емоційного вигорання:

- педантичний, який характеризується сумлінністю, що зведена до абсолюту; надмірної, болючою акуратністю, прагненням у будь-якій справі домогтися зразкового порядку (навіть на шкоду собі);
- демонстративний, який прагне завжди бути на виду, бути першим у всьому; йому властива висока ступінь виснаження при виконанні рутинної роботи, а переважно проявляється зайвою агресивністю та конфліктністю;
- емотивний, характеризується надмірної чутливістю та вразливістю: їх чуйність, схильність сприймати чужий біль як власний межує з патологією, з саморуйнуванням, неможливістю чинити опір будь-яким несприятливим обставинам [32].

Тобто, більшою мірою ризику виникнення синдрому емоційного вигорання схильні особи, що пред'являють непомірно високі вимоги до себе і до оточуючих, часто у них стирається грань між роботою та особистим життям.

Не буде перебільшенням сказати, що найбільш вразливою для емоційного вигорання є професія вчителя, викладача, вихователя. Прояв феномену «професійного (емоційного) вигорання» у групах фахівців суб'єкт-суб'єктної сфери взаємодії має специфіку, зумовлену особливостями професійної діяльності педагогів, які більшою мірою схильні до емоційного виснаження та редукції професійних досягнень.

Будь-яка професія має свої складні сторони, комплекси психотравмуючих факторів, що впливають на життя працівників. Але особливо сильні негативні ураження особистості притаманні числу професій системи «людина-людина», де провідною є професія педагога. Професійна деформація особистості, на думку В.Дудяк – це об'єктивне явище, негативні наслідки якого можуть бути еліміновані тільки за допомогою інших, непрофесійних факторів (соціалізації, виховання тощо). Це процес і результат впливу суб'єктних якостей людини, сформованих відповідно до специфіки певного виду професійної діяльності, на особистісні властивості цілісної індивідуальності працівника [33].

Професія педагога є однією з найбільш соціально значущих. Цей постулат ґрунтується на тому факті, що даний вид діяльності пов'язаний з формуванням суспільної свідомості, культурного надбання та потреб людей. В руках педагога – доля поколінь, майбутнє людського суспільства. У зв'язку з великою емоційною напруженістю професійної діяльності педагога, нестандартністю педагогічних ситуацій, відповідальністю та складністю збільшується ризик розвитку синдрому «професійного (емоційного) вигорання».

Професійна діяльність педагога в усі часи була однією з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних та неконтрольованих комунікативних ситуацій з нерегламентованим режимом

роботи, з високою мірою особистісної відповідальності вчителя. Педагоги постійно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері під час інтенсивного й тісного спілкування з учнями, батьками, колегами, що призводить до емоційного вигорання.

Розглянемо фактори (чинники), етапи та наслідки емоційного вигорання, представлені науковцями.

Цікаву точку зору, на наш погляд, виказала Е.Е.Симанюк. Всі фактори вона поділила на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних віднесено наступні: зміна провідної діяльності (з навчальної до безпосередньо трудової); удосконалення засобів виконання діяльності (перехід від теоретичних вузівських знань до практичних); зміна соціальної ситуації розвитку (студентського колективу – на специфічний педагогічний); зміна соціально-економічних умов життя (як правило, погіршення); вікові психологічні зміни (професійна виснаженість, наприклад); зовнішня та внутрішня оцінка результатів діяльності (негативна оцінка фруструє); професійна апатія.

До суб'єктивних факторів авторка відносить: соціально-професійну активність педагога; незадоволення власним професійним розвитком; кризу професійно-учбових орієнтацій (неготовність до професійного самовизначення); зміна звичної життєдіяльності (з безтурботного студентства до підвищення відповідальності за інших); незадоволення потреб особистості [34].

В.В.Бойко усі причини емоційного вигорання (у тому числі у педагогічному середовищі), поділяє на дві категорії: зовнішні та внутрішні. Зовнішніми передумовами розвитку синдрому емоційного вигорання викладачів є: наявність хронічної напруженої психоемоційної діяльності, що обумовлена інтенсивним спілкуванням; дестабілізуюча організація роботи; підвищений рівень відповідальності; несприятлива психологічна сфера професійної діяльності; складний психологічний контингент в сфері спілкування [35].

Серед внутрішніх чинників емоційного вигорання В.В.Бойко визначає: схильність до емоційної ригідності, тобто емоційне вигорання виникає швидше у тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, більш емоційно стриманий, і повільніше, як це не парадоксально на перший погляд, у імпульсивних людей, що володіють рухливими нервовими процесами; інтенсивна інтеріоризація та переживання різних обставин професійної діяльності характерно для людей із підвищеною відповідальністю. Кожен стресогенний випадок залишає у них глибокий слід, поступово виснажуючи емоційно-енергетичні ресурси та викликає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до прийомів психологічного захисту; слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності має два аспекти.

По-перше, професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним або не зацікавлений проявляти співпереживання суб'єкту діяльності, що стимулює емоційне вигорання та його крайні форми прояву – байдужість, нетолерантність. По-друге, людина не вміє захочувати себе за співпереживання по відношенню до суб'єктів професійної діяльності. Систему самооцінок вона підтримує іншими засобами – матеріальними або позиційними досягненнями. Альтруїстична емоційна віддача для такої людини нічого не означає, і вона не потребує її, не відчуває від неї задоволення. Тобто, внутрішні чинники емоційного вигорання включають в себе внутрішньоособистісні проблеми, що тягнуть за собою розвиток даного синдрому[35].

Т.В.Форманюк (з посиланням на К.Кондо, А Пайнса) надає такий перелік факторів, які сприяють емоційному вигоранню педагогів. Це:

- особистісний фактор (страта, стать, вік, освітній рівень);
- рольовий фактор (рольова конфліктність, рольова невизначеність,);
- організаційний фактор (неструктурована робота, важко вимірювана результативність) [36].

Вигорання відбувається не стихійно, раптово, а проходить певні стадії. Стадійно-процесуальний характер вигорання найбільш чітко представлений в

концепції М.Буриша. З його точки зору, вигорання проходить в своєму розвитку 6 фаз:

- попереджаючу (обмеження соціальних контактів, виснаження);
- фазу зниження рівня власної участі (втрата позитивного сприйняття колег, відсутність емпатії, цинічність);
- фазу емоційних реакцій (депресія, агресія);
- фазу деструктивної поведінки (негативні зміни у мотиваційній, емоційній, когнітивній сфері);
- фазу психосоматичних реакцій (безсоння, порушення тиску, потреба у стабілізаторах);
- фазу розчарування (екзистенціональний відчай) [36].

Г.С.Михайловська у своїх методичних рекомендаціях називає декілька факторів його виникнення, (які певним чином співпадають з факторами Є.Зеєра):

- хронічна напружена психоемоційна діяльність;
 - дестабілізуюча організація діяльності;
 - підвищена відповідальність за виконувану роботу;
 - неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності;
- психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

Г.С.Михайловська [37] розрізняє поняття «емоційне» та «професійне» вигорання, хоч причини появи цих деструкцій – схожі.. Так, емоційне вигорання – це синдром, який розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Синдром «професійного вигорання» - один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Останній термін з'явився у психологічній літературі завдяки американському психіатру Дж.Фрейденбергер для характеристики

психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. У таблиці 1.1. ми представили основні причини та фактори виникнення професійних деструкцій саме у педагогічному середовищі.

Таблиця 1.1.

Основні причини виникнення професійних деструкцій педагогів

Синдром згорання	Професійні стреси
Специфічність середовища праці	Високий рівень конфліктності
Неможливість максимально реалізуватися професійно та отримати відповідну оцінку своїх надбань	Виконання великої кількості непотрібної, виснажливої роботи
Недоброзичливість та конфліктність колег, адміністрації, батьків	Відсутність яскраво виражених результатів праці
Відсутність мотивації учнів до навчання	Невирішені особистісні проблеми, внутрішньоособистісні конфлікти
Одноманітність діяльності та небажання самоудосконалюватися	Нездатність корегувати порушення емоційної сфери

У результаті емоційного та професійного вигорання у педагогів виникають деформації особистості, які систематизував Е.Зеєр. Ступінь прояву деформацій підтверджена дослідженнями. У першу чергу на їх появу впливають стаж роботи, стать, індивідуально-психологічні особливості, зміст професійної діяльності. Визначено одинадцять професійних деформацій, які виникають у результаті професійного (емоційного) вигорання. Вони представлені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Професійні деформації педагогічних працівників (за Е.Зеєр) [1]

Вид деформації	Прояви у педагогічній діяльності
Авторитарність	жорстка централізація навчально-виховного процесу
Демонстративність	потреба бути у центрі уваги
Педагогічний догматизм	схильність до прощення складних проблем
Домінантність	виконання владних функцій
Педагогічна індиферентність	ігнорування індивідуальних особливостей учня
Консерватизм	несприймання нового
Педагогічна агресія	Вороже відношення до невстигаючих учнів, вимогливих батьків
Рольовий експансіонізм	Зануреність у професію, фіксація на власних проблемах
Соціальне лицемірство	Звичка моралізування, соціальна бажаність
Поведінковий трансфер	Формування поведінки, притаманної учням
Дидактичність	Прояв професії у пояснювально-ілюстративних (а не проблемних) методах навчання

Е.Е.Симанюк, аналізуючи праці Б.Г.Ананьєва, А.К.Маркової, П.М.Якобсона та інших визначає такий ряд наслідків емоційного вигорання, які призводять до професійних деструкцій:

- незадоволення від виконаної діяльності;
- переживання невідповідності соціально-професійної діяльності очікуванням;
- усвідомлення власної некомпетентності (особливо при різкому переході до дистанційного навчання під час карантину-2020);
- усвідомлення відсутності перспектив зміни власного статусу [34].

Грунтовне дослідження синдрому професійного вигорання знаходимо у навчальному посібнику для студентів С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки,

Т.В.Зайчикової [38]. Автори надають психологічні особливості синдрому вигорання у працівників освітніх організацій, гендерні характеристики цих працівників у зв'язку з професійними стресами та синдромами вигорання, перелік методик для діагностики синдрому, детермінант професійного стресу.

В.В.Чумак зосереджує увагу на психологічних особливостях емоційного вигорання у зрілому юнацькому віці студентів, що певним чином може позначатися на майбутній професійній діяльності. Психологічні особливості проявляються у наступних компонентах: важке переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, неадекватне емоційне реагування, емоційно-моральна дезорганізація, емоційний дефіцит, особистісне відчуження, психосоматичні порушення [39].

У дослідженнях Н.М.Буллатевич доведено, що при низькому рівні психологічної культури, недостатньому розвитку комунікативних здібностей, навичок саморегуляції значна частина педагогів починає страждати на соматичні та нервово-психічні хвороби. Емоційне вигорання розглядається з позиції психогенного розладу та пояснює причину його виникнення професійною дезадаптацією, що пов'язана з поведінковим стилем [40].

О.Є. Іванашко аналізує емоційну напруженість як передумову появи синдрому емоційного вигорання [23].

Тобто, існує досить могутній підмурок науково-практичних досліджень щодо синдрому професійного, емоційного вигорання. Для власного дослідження потрібно узагальнити матеріал та визначити основні напрямки профілактики синдрому.

1.3. Шляхи профілактики емоційного вигорання

Слід зазначити, що наразі тема профілактики та психогієни професійних деформацій особистості представлена у науковій літературі досить

розгорнуто. Наприклад, такими проблемами переймається Державна служба зайнятості, яка перелічує симптоми вигорання (психофізичні, соціально-психологічні, поведінкові); стадії вигорання (напруга, резистенція, виснаження); засоби профілактики (робота у команді, ефективне розподілення робочого часу, організація робочого місця, покращення психологічного клімату у колективі, розробка системи ефективності роботи тощо) [41].

Рекомендації для профілактики синдрому вигорання для спеціалістів соціальних служб надає К.О.Балакірева. Описуючи фази емоційного вигорання («тривожна напруга», «резистенція», «виснаження») авторка пропонує ряд методів раціонального розподілу часу, підтримки колективного духу, забезпечення психологічного комфорту, правила психологічної безпеки [42].

Дослідженням особливостей професійного стресу та його впливу на розвиток синдрому «емоційного вигорання» у працівників освітніх закладів присвячені праці Л.М.Карамушки і Т.В.Зайчикової. Авторки визнають: діяльність педагога вищої школи передбачає ситуації напруженої міжособистісної взаємодії, тривале емоційне навантаження, що зумовлюють стрес-реакції та формування психофізичного вигорання фахівців [38].

Т.В.Зайчикова та Л.М.Карамушка пропонують індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «емоційного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз і системи конкретних прийомів.

1. Аналіз професійної ситуації, що полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить: розпізнавання стресу; з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації та здійснення спроб «усунути» їх; аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні зміни (наприклад, реорганізація на роботі); визначення основних мотивів здійснення людиною професійної

діяльності; прийняття рішення про продовження роботи на даному місці; тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом; демонстрація асертивної поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти власні потреби; створення групи соціальної підтримки.

2. Використання прийомів, які виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу, а саме: стратегія вибіркового сприймання; сприйняття життя як свята; використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною; аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям; аналіз локусу контролю в управлінні стресом; застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, фізичних вправ із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [38, 124–133].

В. П. Мойсеюк вбачає, що протидія емоційному вигоранню в процесі педагогічної діяльності значною мірою залежить від рівня та якості оволодіння викладачем такими професійно-важливими особистісними характеристиками: знання про здоров'я знання (знання фізичних та психологічних особливостей свого організму; механізмів протидії негативним стрес-чинникам; шляхів і засобів збереження професійного здоров'я; знання методик і технологій розв'язання педагогічних конфліктів); засоби корекції проблем здоров'я (володіння техніками саморегуляції та самоконтролю; вміння раціонально організувати процес праці та відпочинку; вміння розв'язувати конфлікти і правильно поводитись у конфліктних ситуаціях; здатність зберігати високу активність та продуктивність праці протягом заданого періоду; здатність об'єктивно оцінювати свої можливості); умови життєдіяльності (ведення здорового способу життя, прагматичність, стресостійкість, відповідальність, послідовність, культура почуттів, вольові якості)[43].

Планами тренінгів, наборами вправ для впливу на емоційний стан, зміну мотивації, корекцію синдрому вигорання рясніють сторінки Інтернету, зазвичай повторюючи одна одну.

Але ми звернулися до класичної літератури профілактики вигорання науковців – визнаних фахівців щодо вирішення проблеми. Наприклад, Є.ЄЗєєр визначає психологічну профілактику як сприяння повноцінному соціально-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистісних та міжособистісних конфліктів, розробку рекомендацій.

Автор систематизує означену роботу для профілактики професійних деструкцій у такий спосіб.

1. Підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців.
2. Удосконалення способів діяльності шляхом інноваційних нововведень.
3. Особистісно-орієнтовна діагностика, спрямована на підвищення аутопсихологічної компетентності особистості та виявлення професійних деструкцій.
4. Оптимізація психологічного клімату у організаціях.
5. Систематичне супроводження робітника на всіх стадіях професійного розвитку шляхом проведення консультацій.
6. Оптимізація міжособистісної взаємодії у колективі [1].

Поетапну профілактику професійних деформацій особистості презентує Е.Е Симанюк. Вона також пропонує починати роботу з психологічного консультування, використовуючи ретроспективну профконсультацію, яка спрямована на усвідомлення пройденого періоду роботи та отриманих професійних досягнень.

Перша стадія профілактичної роботи - встановлення довірливих відносин з клієнтом.

Друга – збір інформації у контексті існуючих проблем синдрому вигорання.

Третя стадія – відпрацювання шляхів виходу з кризової ситуації.

Четверта стадія – вироблення альтернативних сценаріїв професійного життя.

П'ятий етап – узагальнення попередніх етапів («приєднання до майбутнього»). Саме цей етап повинен сприяти переходу особистості на рівень конкретних дій, зміні його думок, намірів, почуттів, поведінки [34].

Свій погляд на попередження синдрому емоційного вигорання виказує Н.Е.Водоп'янова. Це 4 моделі:

1. Підвищення комунікативних та управлінських вмінь за допомогою активних методів навчання (моделювання, тренінгів, ігор тощо).

2. Тренінги, стимулюючі мотивацію саморозвитку, особистісного та професійного розвитку.

3. Організація груп підтримки та розробка антистресових програм.

4. Програми підвищення емоційної стійкості та психофізичної гармонії шляхом оволодіння засобами психічної саморегуляції [44].

Найбільш повний перелік методів психодіагностики та психопрофілактики у вигляді абетки розробила О.Б.Полякова [45].

1. Аналіз результатів діяльності.
2. Асоціативний експеримент для виявлення зони емоційно значущих слів клієнта.
3. Аутогенне тренування для психічної саморегуляції.
4. Гомеостатичний метод для виявлення групової взаємодії.
5. Ділова гра.
6. Контент-аналіз (наприклад, інтерв'ю робітника).
7. Метод бесіди.
8. Метод групової експертної взаємооцінки.
9. Метод вироблення угоди.
10. Метод мозкової атаки.
11. Метод спостереження.
12. Метод узагальнення незалежних характеристик.
13. Метод професійної проби шляхом включення робітника у штучно створенні виробничі ситуації.

14. Метод самопостереження.
15. Метод порівняльного аналізу індивідуальної та групової діяльності.
16. Метод тестування.
17. Метод установки.
18. Метод експерименту.
19. Музикотерапія.
20. Психодрама.

Доцентом кафедри загальної та вікової психології Криворізького державного педагогічного університету Н.М. Макаренко було проведено власне дослідження синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників спеціалізованої школи-ліцею, Дома дитини та загальноосвітньої школи [46]. Слід зазначити, що діагностована ступінь емоційного вигорання, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень у цих закладах – різна. Найбільш сильно професійне вигорання проявилось у робітників ліцею.

Авторка визначила своє бачення профілактики означеної проблеми.

1. Постійне інформування робітників про причини та ознаки вигорання.
2. Емоційна підтримка робітників з ознаками вигорання.
3. Проведення практичної роботи (тренінгів, ігор, семінарів) щодо формування у робітників знань, вмінь та навичок протидії емоційному вигоранню.

4. Зниження тиску контролюючих освіту органів на педагогічних працівників щодо упровадження «необхідних», «обов'язкових» заходів, які не несуть жодної результативності у вихованні та навчанні [46].

Проблема появи емоційного вигорання, опису симптомів, профілактики піднімається у працях Г.С.Абрамова, С.П.Безносова, Я.О.Загребельна А.Б.Каганова, Е.А.Климова, Матвієнко А.К.Маркової, Л.М.Мітіної, А.В.Філіпова, У.Ходорівська, В.Климчук, І.В.Пиголенко, Ю.П.Жогно, О.Г.Карпенко, Ж.І.Низкогуз, Л.І.Матвієнко, Л.Хімчук [48-63].

На основі проаналізованих науково-психологічних джерел ми визначили власний перелік основних узагальнених факторів, які впливають на появу синдромів емоційного вигорання педагогів промислового міста та будуть основою для профілактики у формувальному експерименті. Це представлено на рис. 1.1

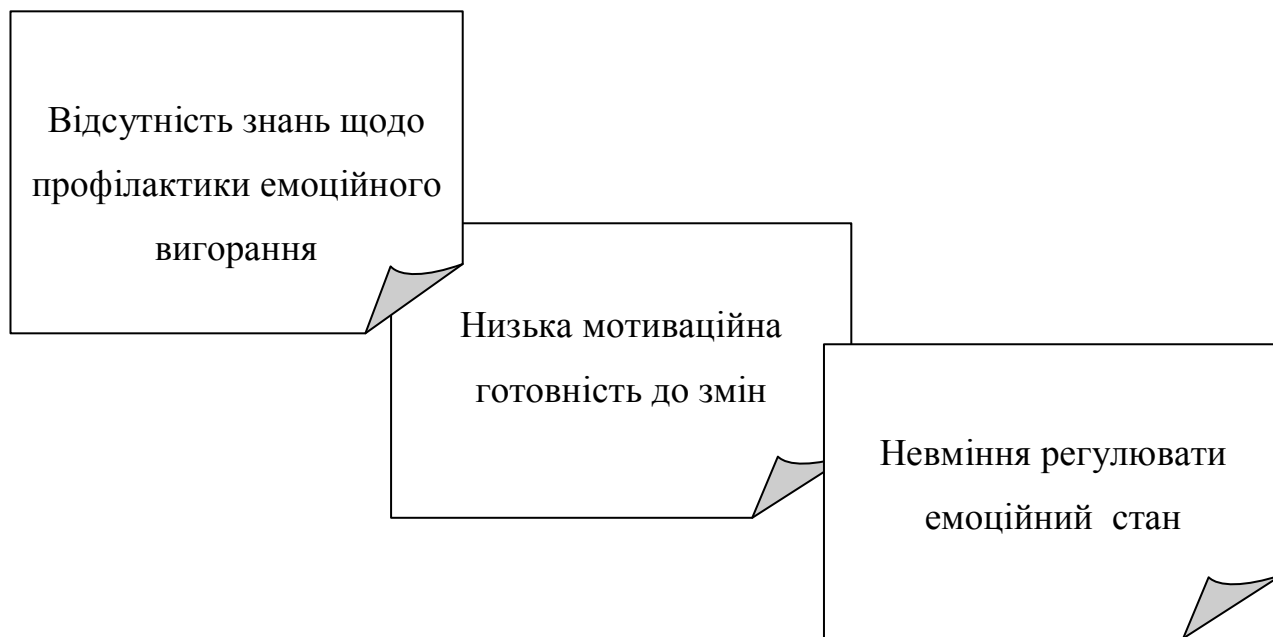


Рис.1.1. Фактори, що впливають на формування емоційного вигорання педагогів

Отже, підсумовуючи опрацьований матеріал з проблеми, можна зазначити: емоційне вигорання - вид неспецифічної професійної деформації.

Емоційне вигорання – це синдром, який розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини. Емоційне вигорання виникає в результаті накопичення негативних емоцій без можливості запобігти тиску негативних факторів та нездатності (на основі незнання) шляхів профілактики означеного феномену.

Професійне вигорання – синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу, призводить до загального виснаження організму людини. Процес поступового зниження рівня ефективності фізичної, когнітивної, емоційної сфер людини.

Психічне (психофізичне) вигорання – складний психофізіологічний феномен, якому властиві емоційне, фізичне та когнітивне виснаження унаслідок тривалого емоційного навантаження.

Дослідженням проблеми займалися як вітчизняні (В.В.Бойко, Н.Е.Водоп'янова, Є.Е. Зєєр, О.Є Іванашко, С.О.Машак, В.Олійник, Е.Е.Симанюк тощо) так і зарубіжні (Дж.Гринтерг, С.Маслач, Дж. Фроїнденбергер) науковці.

Аналіз досліджень дає змогу констатувати, що більшість авторів визначають емоційне вигорання як синдром, що розвивається на тлі хронічного професійного стресу та призводить до спустошення емоційно-енергичних й особистісних ресурсів людини.

Визначено, що основний рушійний фактор вигорання - суперечності між ступенем включення у роботу та отримуваною від неї віддачею.

Основні складові вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

Під психоемоційним виснаженням розуміють почуття емоційної спустошеності, змореності, яке викликає власна робота. Головним джерелом такого виснаження у першу чергу виступає робоче середовище, персональні конфлікти.

Деперсоналізація – це цинічне ставлення до праці та об'єктів праці. Формуючись як емоціональний буфер у відповідь на розвинене емоційне виснаження, вона може перерости у дегуманізацію.

Редукція професійних досягнень - це відчуття власної некомпетентності, продуктивності праці. Це почуття зниження власної ефективності у діяльності, яке поєднується з депресією та нездатністю впоратися з вимогами роботи.

Найбільш вразливою для емоційного вигорання є професія вчителя, викладача, вихователя. Прояв феномену «професійного (емоційного) вигорання» у групах фахівців суб'єкт-суб'єктної сфери взаємодії має специфіку, зумовлену особливостями професійної діяльності педагогів, які

більшою мірою схильні до емоційного виснаження та редукції професійних досягнень.

Основні засоби профілактики: роз'яснювальна робота, тренінги по формуванню знань, вмінь, навичок. Велику роль відіграє саморозвиток у збільшенні знань щодо синдрому емоційного вигорання та шляхів його запобігання.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ

2.1. Опис діагностичного інструментарію та процедури дослідження

Експериментальне дослідження по визначенню ступеню емоційного вигорання вчителів було організовано в 2019-2020 навчальному році на вибірці педагогів м. Кривий Ріг. У дослідженні було задіяно три навчальні заклади: Криворізький науково-технічний металургійний ліцей № 16 (N=26), Криворізька загальноосвітня школа № 108 (N=22) і Криворізька загальноосвітня школа № 69 (N=25).

Загальну вибірку дослідження склали 73 криворізьких освітянина. З них – 30 % склали вчителі віком до 30 р., 50 % – віком від 30 до 50 рр., 20 % – склали вчителі старші за 50 р. Віковий критерій був взятий до уваги при інтерпретації результатів діагностичних методик. У відповідності до цілей нашого дослідження всі вчителі, що прийняли у ньому участь були поділені на три групи:

- 1) вчителі, що мають стаж роботи до 5 р. (молоді спеціалісти);
- 2) вчителі зі стажем роботи до 15 р.;
- 3) вчителі, що мають стаж роботи понад 15 р.

Зазначимо, що вибірка дослідження формувалась таким чином, щоб відповідати приблизній пропорційній рівновазі між представниками всіх трьох груп. Так, до першої групи увійшли 19 вчителів (25 % респондентів); до другої групи – 30 (40 %); до третьої групи – 24 (35 %).

У дослідженні було використано різні за своєю суттю кількісні та якісні методи, що є поширеними у сучасних психологічних діагностиках. Задля повноти та комплексності результатів дослідження було використано

поєднання різних методів, що дало можливість отримати та проаналізувати більш узагальнені дані.

На першому етапі нашого дослідження було організовано серію усних бесід з педагогами трьох шкіл, що були направлені на визначення загального враження про стан емоційного вигорання вчителів. Основним методом на цьому етапі дослідження став метод інтерв'ю, який дав можливість вивчити загальне ставлення вчителів до поняття емоційного вигорання, визначити його детермінанти та фактори, що можуть сприяти його подоланню. Зазначений метод було використано у якості структурно організованого набору запитань, що були логічно пов'язані один з одним через центральну мету.

На другому етапі дослідження були задіяні діагностичні методи із застосуванням різних тестових завдань, які мали на меті виявити у респондентів симптоми та прояви емоційного вигорання. Основним методом дослідження було обрано метод поперечних зрізів, який передбачав декілька (майже одночасних) діагностичних зрізів у педагогічних колективах різних криворізьких шкіл.

Серед великого загалу діагностичних методик було обрано три стандартизовані та валідні психологічні методики:

- 1) Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка [65];
- 2) Опитувальник «Психічне вигорання» розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона [66].

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка передбачала визначення трьох базових компонентів емоційного вигорання: а) напруження; б) резистенція; в) виснаження.

Кожен із зазначених компонентів передбачав діагностику чотирьох критеріїв. Зокрема, компонент «напруження» включає у себе такі категорії, як незадоволеність собою, тривоги і депресії, переживання психотравмуючих обставин і формування стану, що ти «загнаний у глухий кут». Другий

компонент «резистенція», яка у психології тлумачиться як здатність організму формувати спротив зовнішнім впливам, що є потенційно шкідливими для нього. Цей показник представлений емоційно-моральною дезорієнтацією, неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням та загальною редукацією професійних обов'язків. Компонент «виснаження», в свою чергу, представлений такими характеристиками, як емоційний дефіцит, особистісне та емоційне відчуження, психовегетативні та загальні психосоматичні порушення.

Беручи до уваги кількісні та якісні показники, які обчислюються за даними методики В.В. Бойка для різних компонентів синдрому «вигорання», можна дати досить змістовну характеристику щодо окремих проявів синдрому в конкретній особистості, а також окреслити індивідуальні та за необхідності і групові заходи профілактики і психокорекції даного явища у сфері роботи освітян. Для якісної інтерпретації даних, за даними В.В. Бойка, можна використовувати ряд пов'язаних між собою питань:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Текст інструкції до методики діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка представлений у додатках (Додаток А) і у нашому дослідженні був використаний у його класичному варіанті, що складається із 84-х питань.

Обробка результатів методики передбачала співставлення отриманих результатів із ключем, який передбачав здійснення ряду підрахунків:

- 1) визначення суми балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підрахунку суми показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходження підсумкового показник синдрому «емоційного вигорання», тобто суму показників за всіма 12 симптомами.

Можна констатувати, що методика діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Вона дає можливість оцінити ступінь вираженості кожного симптому окремо в межах від 0 до 30 балів. У результаті – симптом може бути не сформований, знаходитись на стадії формування і бути вже чітко вираженим і сформованим.

Методика В.В. Бойка створює підґрунтя, щоб побачити найбільш виражені і провідні симптоми «емоційного вигорання». При інтерпретації результатів методики В.В. Бойка враховувалося те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать провідні (домінуючі) симптоми і в якій фазі їх кількість є найбільшою.

На третьому етапі нашого дослідження ми використали методику «Опитувальник на визначення вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) в адаптації Н. Водоп'янової, що спрямована на вивчення проявів вигорання за трьома компонентами: емоційне виснаження, що може інтерпретуватися як основна складова вигорання і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченню; деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Опитувальник складається з 22 запитань, які передбачаються відповіді, що можуть бути оцінені від 0 до 6 балів.

2.2. Інтерпретація результатів діагностики вчителів на предмет емоційного вигорання

На першому етапі інтерпретації даних ми аналізували результати усних бесід із вчителями загальноосвітніх шкіл, що були включені до експериментальної вибірки. Ці бесіди проводилися індивідуально із дотриманням основних правил ведення бесіди із психодіагностичним ефектом. Як виявилось, вчителі доволі неоднозначно висловлюються про свою роботу, її результати і те емоційне враження, яке вона на них справляє. Були коментарі відносно позитивного впливу роботи на їх емоційний стан, але такі висловлювання знаходяться у меншості. Більшість педагогів, які прийняли участь у бесідах акцентували увагу на тому, що останнім часом почувають себе гірше у порівнянні з першими роками роботи у школі. Були коментарі відносно пригніченого стану у кінці робочого дня. Розмови з вчителями підтвердили актуальність нашого дослідження і стали підґрунтям для застосування бланкових психодіагностичних методик.

На другому етапі ми обробили і провели інтерпретацію результатів методики діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойко. Враховуючи мету нашого дослідження найбільший інтерес для нас мала фаза «вигорання» і ступінь її вираженості у вчителів різних вікових категорій.

Спочатку ми аналізували загальні статистичні дані по всій вибірці респондентів ($N = 73$). У результаті ми отримали приблизно однакові показники розподілу вираженості фаз емоційного вигорання (рис. 2.1.).

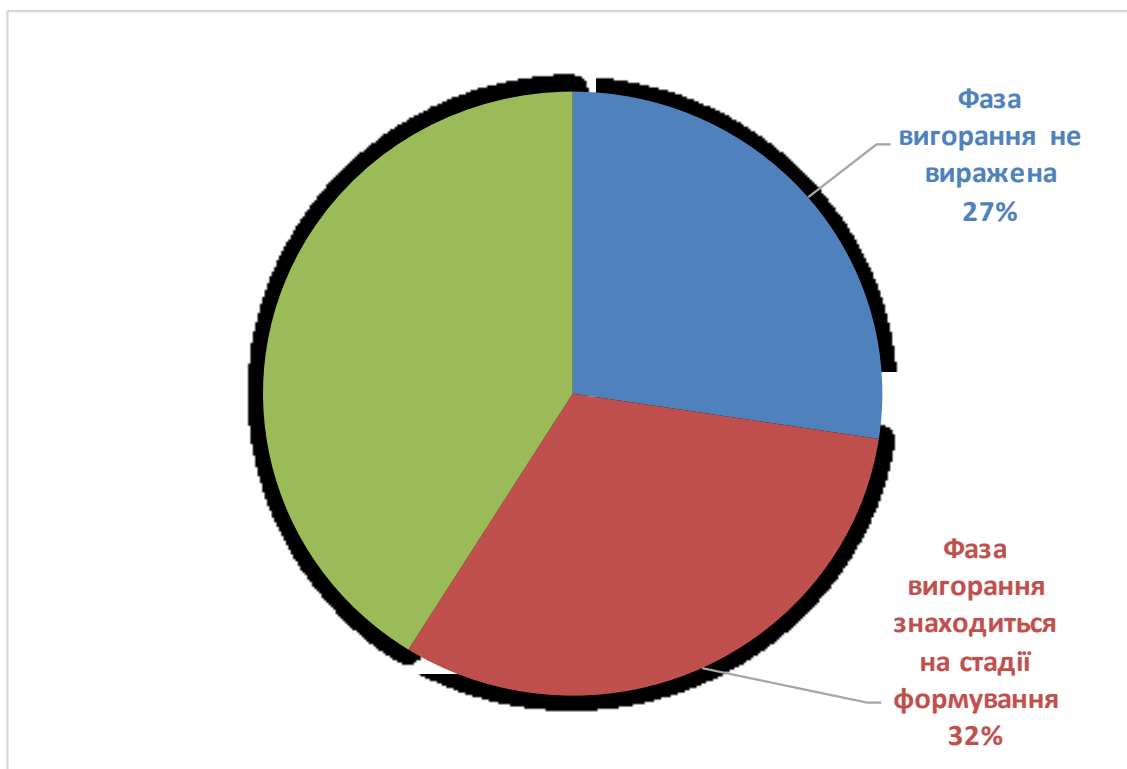


Рис. 2.2. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка без урахування стажу роботи вчителів

У 28 % вчителів фаза вигорання не виражена, у 32 % - фаза вигорання знаходиться на стадії формування і у 40 % - фаза вигорання вже сформована. Самі по собі ці статистичні дані дають мало інформації для аналізу. Для нашого дослідження було важливим з'ясувати, які фактори є значимими у процесі формування фази емоційного вигорання. З цією метою ми провели аналіз даних по групах вчителів з урахуванням їх віку та стажу роботи у освітянській сфері.

Кількісно-якісний аналіз даних у групах вчителів у відповідності до стажу їх роботи у освітянській сфері показав, що в першій групі респондентів, де стаж роботи не перевищує 5 років, переважають вчителі, у яких фаза «вигорання» не сформована (73,1 %). При цьому, у 16 % педагогів ця фаза знаходиться на стадії формування, а у 11 % - вона вже чітко сформована. Як показують ці дані, вчителі, що пропрацювали у школі менш ніж 5 років у незначній мірі страждають від емоційного вигорання. Ми можемо пояснити це

тим, що робота, яку вони виконують не достатньо довго приносить задоволення і підкріплює їх особистісний ресурс.

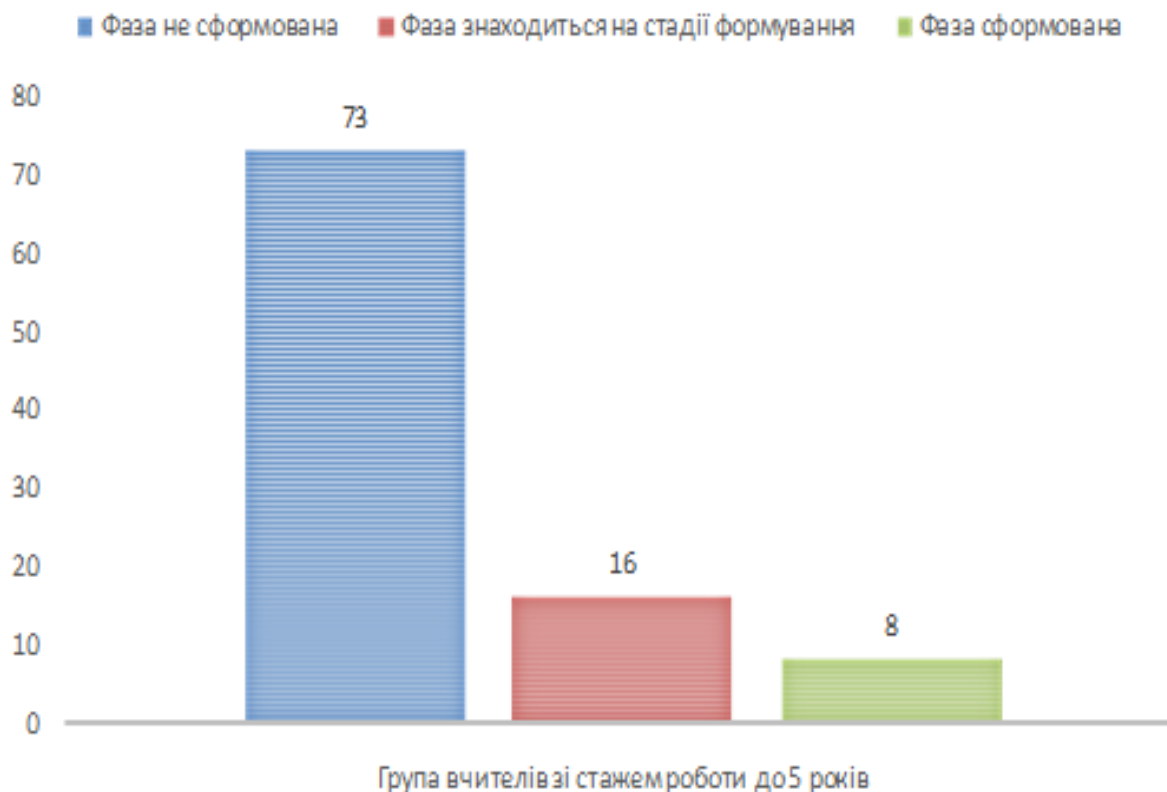


Рис. 2.3. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажом роботи до 5 років

Інша картина спостерігається у вчителів, що увійшли до другої групи респондентів (тих, що мають стаж роботи від 5 до 15 років). У цій вибірці 33 % вчителів вже мають сформовану фазу вигорання, а у 53 % ця фаза знаходиться на стадії формування. Ці дані є показовими, особливо якщо враховувати той факт, що тільки 14 % вчителів цієї групи взагалі не мають ознак фази вигорання. Інтерпретація статистичних даних по другій групі респондентів доводить, що стаж роботи має безпосередній вплив на ступінь емоційного вигорання педагога і чим він довший тим більшим є ризик появи негативних тенденцій у емоційній сфері вчителя.

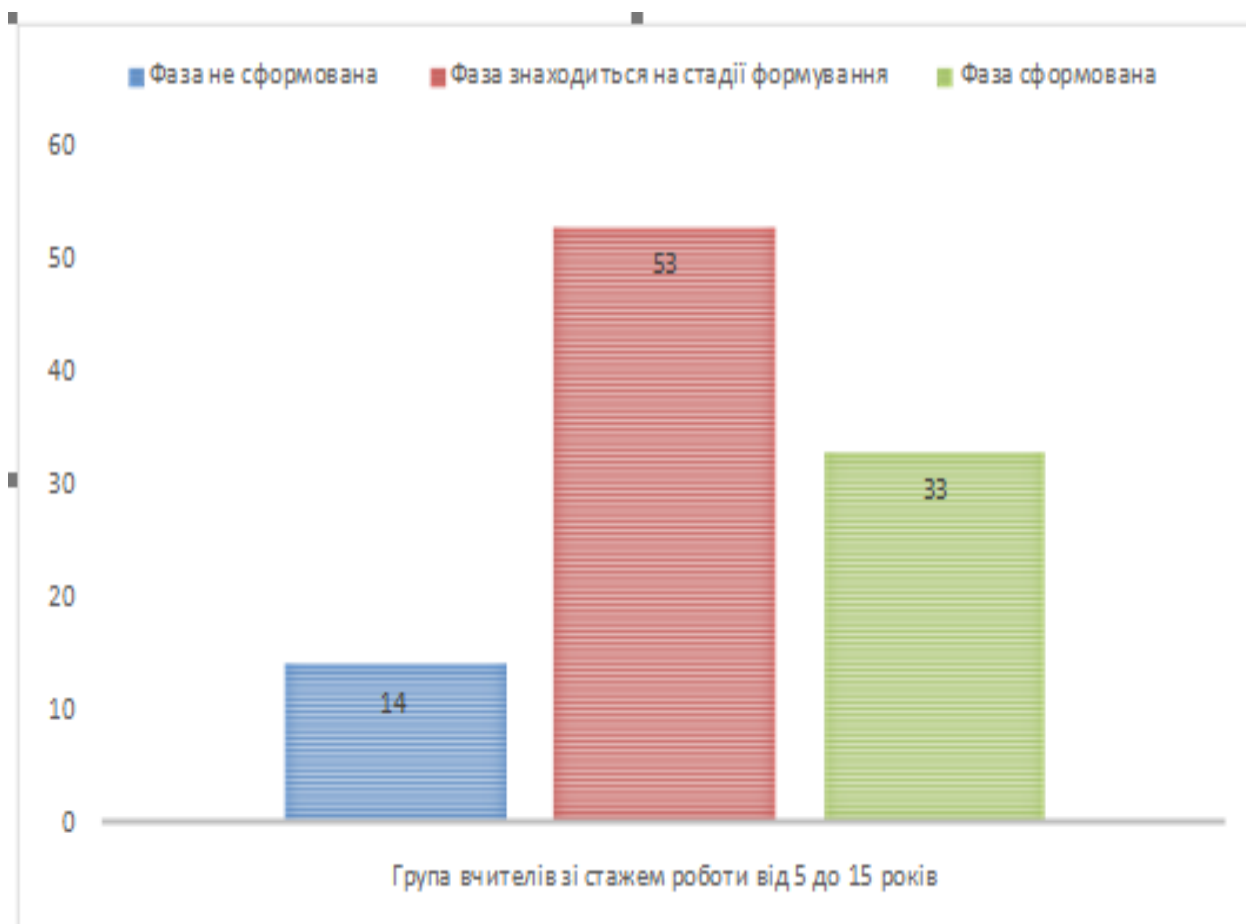


Рис. 2.4. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи від 5 до 15 років

Попередні висновки підтверджують і статистичні дані отримані з третьої групи вчителів, які мають стаж роботи більш ніж 15 років (найбільший показник у цій групі – 35 років). Серед педагогів цієї групи 75 % мають сформовану фазу вигорання, 17 % - знаходяться на стадії формування фази вигорання і лише у 8 % фаза емоційного вигорання не виражена (з 24-х респондентів – це 2 вчителі).

У чому проявляється вигорання у так званій «групі ризику»? Це ми визначили шляхом спостереження.

1. Надзвичайно високий рівень дратівливості.
2. Переважаючий поганий, іронічний та скептичний настрій.
3. Зміна мотиваційної сфери.

4. Нездатність планувати свою діяльність, прокрастинація.
5. Незацікавленість у саморозвитку, прагнення уникнути семінарів, серйозних дискусій, креативного планування.
6. Зниження самооцінки, нездатність об'єктивного оцінювання свого стану, діяльності.

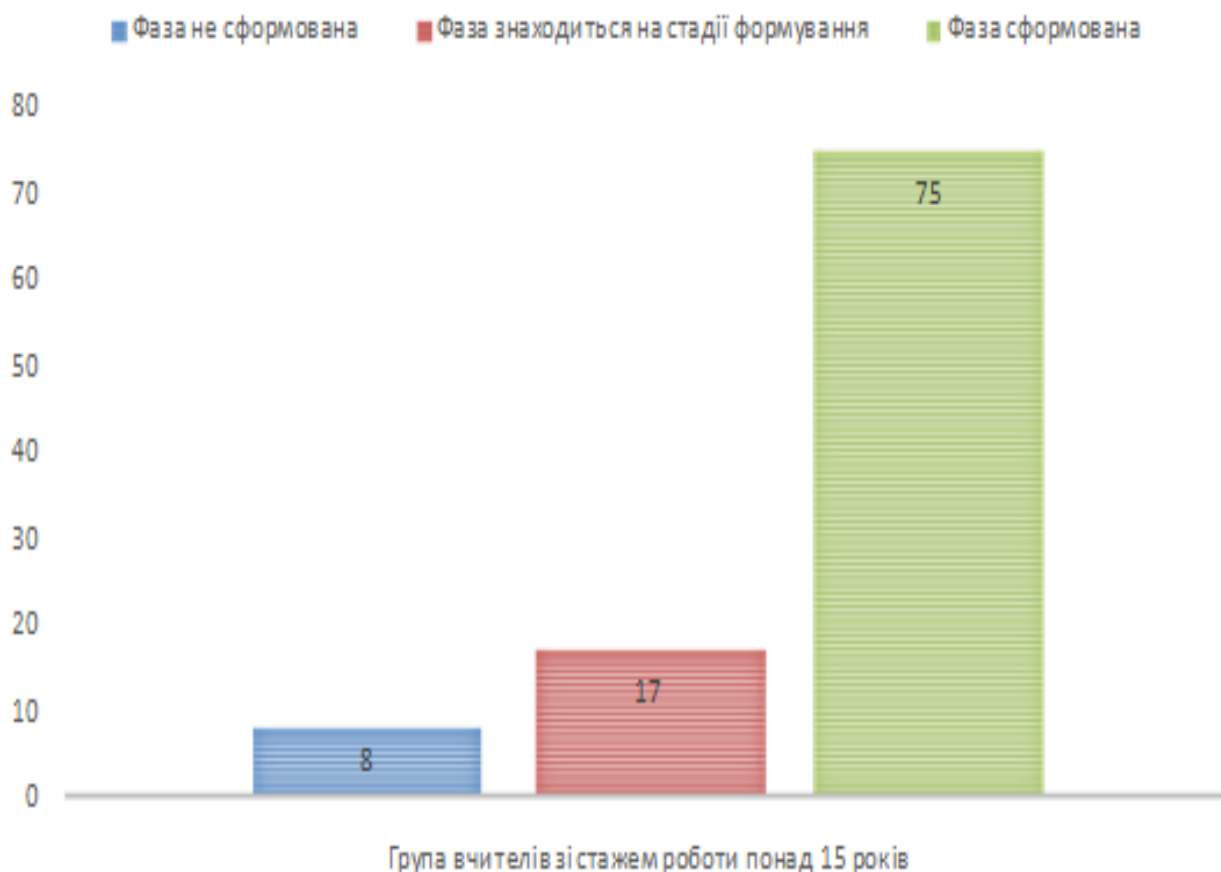


Рис. 2.5. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи більш ніж 15 років

Отже, інтерпретуючи отримані дані за методикою діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойко ми робимо висновок, що рівень вираженості фази вигорання напряму залежить від стажу роботи вчителя у педагогічній площині діяльності. Ми не стверджуємо, що цей фактор є єдиним, але зазначаємо, що статистичні дані говорять про те, що він є доволі значущими

у роботі вчителя. Цікавим є той факт, що порівнюючи ці дані з урахуванням таких факторів, як фах вчителя, профіль, вікова категорія учнів та інші додаткові параметри, ми побачили, що суттєвих відмінностей майже немає. Тобто, емоційне вигорання притаманне, як вчителю математики, що працює зі старшими класами понад 20 років, так і вчителю початкових класів, який пропрацював у школі 15 років.

На наступному етапі нашого дослідження ми провели кількісно-якісний аналіз даних за методикою К. Маслача, С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової.

Аналіз даних показав, що 60 % вчителів мають високі показники за шкалою «емоційне виснаження», 25 % - середні, а 15 % низькі. Більш детальна оцінка цих даних у групах вчителів з урахуванням стажу роботи показав, що всі 15 % з низькими показниками емоційного виснаження входять у групу, де стаж роботи не перевищує 5 років. Ці дані є показовими, адже доводять, що чим більший стаж роботи вчителя на педагогічній посаді, тим сильнішим є їх показник емоційного виснаження. Зі шкалою «деперсоналізація» ситуація дещо інша. Відсоток високих показників є нижчим у порівнянні з емоційним виснаженням (40 % - високий, 20 % - середній, 40 % - низький). За шкалою «редукція особистих досягнень» показники схожі на ті, які ми спостерігали у випадку з емоційним виснаженням (50 % - високий рівень, 35 % - середній, 15 % - низький). Як бачимо з наведеної нижче діаграми (*рис. 2.5.*) – відсоткове співвідношення поділилося таким чином, що за методикою Е. Водоп'янової переважають саме високі і середні показники.

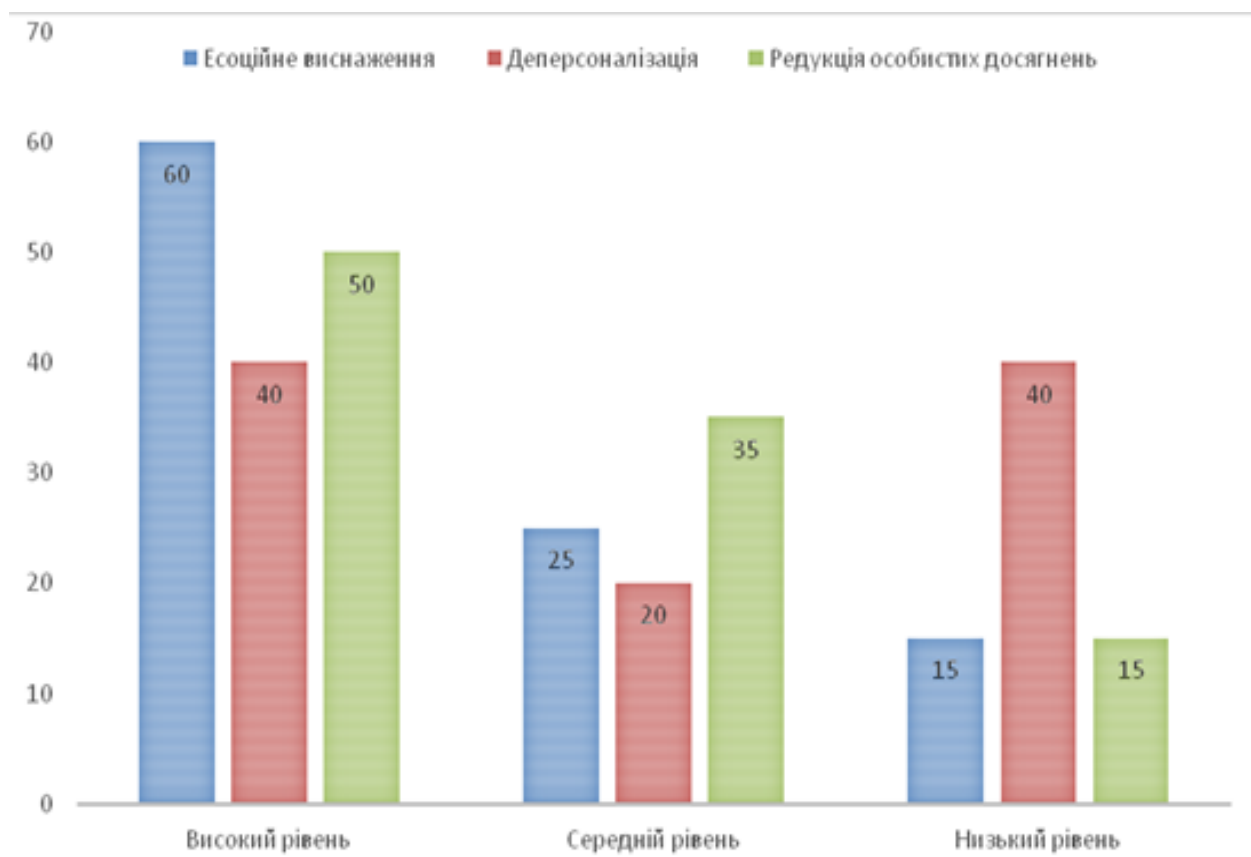


Рис. 2.6. Діаграма діагностики емоційного вигорання за методикою К. Маслача, С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової

На наступному етапі нашого дослідження отримані кількісні дані двох методик були піддані статистичній обробці. У якості основних змінних для порівняння ми брали всі шкали методик В. Бойка і Е. Водоп'янової плюс два додаткові критерії – вік і стаж роботи вчителя в освітянській сфері (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Результати кореляційного аналізу Пірсона для загальної вибірки вчителів (N = 73)

		Емоційне вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень	Вік
Емоційне вигорання	Корреляція Пірсона	1	0,617**	0,724**	0,693**	0,630**
	Знач. (двухстороння)		0,000	0,000	0,000	0,000
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	52613,973	19497,288	13847,438	19541,192	13272,849
	Ковариация	730,750	270,796	192,326	271,405	184,345
	N	73	73	73	73	73
Емоційне виснаження	Корреляція Пірсона	0,617**	1	0,679**	0,638**	0,602**
	Знач. (двухстороння)	0,000		0,000	0,000	0,000
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	19497,288	18999,479	7805,397	10817,986	7626,082
	Ковариация	270,796	263,882	108,408	150,250	105,918
	N	73	73	73	73	73
Деперсоналізація	Корреляція Пірсона	0,724**	0,679**	1	0,744**	0,701**
	Знач. (двухстороння)	0,000	0,000		0,000	0,000
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	13847,438	7805,397	6956,986	7627,932	5372,411
	Ковариация	192,326	108,408	96,625	105,943	74,617
	N	73	73	73	73	73
Редукція особистісних досягнень	Корреляція Пірсона	0,693**	0,638**	0,744**	1	0,769**
	Знач. (двухстороння)	0,000	0,000	0,000		0,000
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	19541,192	10817,986	7627,932	15116,658	8680,055
	Ковариация	271,405	150,250	105,943	209,954	120,556
	N	73	73	73	73	73
Вік	Корреляція Пірсона	0,630**	0,602**	0,701**	0,769**	1
	Знач. (двухстороння)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	13272,849	7626,082	5372,411	8680,055	8435,671
	Ковариация	184,345	105,918	74,617	120,556	117,162
	N	73	73	73	73	73

За результатами кореляційного аналізу за критерієм Пірсона між категорією емоційного вигорання за В. Бойко та шкалами методики Е. Водоп'янової виявлено значущі кореляційні зв'язки. Найвним є пропорційний зв'язок між фазою напруження та емоційним виснаженням ($r = 0,617$ при $p <$

0,05). Цей зв'язок свідчить про те, що вчителі, які знаходяться у стані емоційного вигорання знаходяться і на стадії емоційного виснаження, що впливає на якість їх роботи, викликає негативні емоційні прояви, тривожність, фрустраційні стани тощо. Таким вчителям може бути притаманна підвищена чутливість до загрози, навіть у тих випадках коли реальних підстав для неї немає. Прямо пропорційний зв'язок виявлено емоційним виснаженням та деперсоналізацією і редукцією особистісних досягнень ($r = 0,724$ при $p < 0,05$, $r = 0,693$ при $p < 0,05$), тобто педагоги, які є емоційно виснаженими, виявляють схвильованість, напруженість та дратівливість, їм характерна лінія поведінки спрямована на знецінення власних досягнень, пригніченість, безініціативність, страхи.

Характерним для нашого дослідження є те, що високі прямо пропорційні зв'язки виявлено між всіма шкалами методики Е. Водоп'янової, які добре корелюють всередині методики ($r = 0,630 - 0,769$ при $p < 0,05$). Не менш значимими є зв'язки шкал усіх методик з віковим критерієм, що доводить той факт, що вік (а цей показник безпосередньо пов'язаний і зі стажем роботи) впливає на рівень емоційного вигорання у якому знаходить педагог у той чи інший час свого освітянського шляху. Найбільші прямо пропорційні зв'язки відзначено між шкалою «вік» і такими шкалами, як «редукція особистісних досягнень» ($r = 0,769$ при $p < 0,05$) та «деперсоналізація» ($r = 0,701$ при $p < 0,05$). Відзначені вище кореляційні зв'язки говорять про те, що з віком у вчителя може виникнути почуття некомпетентності в своїй професійній діяльності, що у свою чергу може призвести до усвідомлення власної неуспішності у напрямку роботи в освітянській сфері.

Для більш глибокого аналізу кореляційних зав'язків між даними задіяних у дослідженні діагностичних методик ми провели їх аналіз всередині груп вчителів у відповідності до стажу їх роботи (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2.

**Результати кореляційного аналізу Пірсона для групи вчителів зі
стажем роботи до 5 років (N = 26)**

		Емоційне вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень	Вік
Емоційне вигорання	Корреляція Пірсона	1	,205	,688**	,734**	,299
	Знач. (двухстороння)		,399	,001	,000	,090
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	6950,526	321,789	2566,895	1413,368	431,895
	Ковариация	386,140	17,877	142,605	78,520	23,994
	N	19	19	19	19	19
Емоційне виснаження	Корреляція Пірсона	,205	1	-,764	,053	,282
	Знач. (двухстороння)	,399		,756	,829	,242
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	321,789	353,684	-64,158	23,053	68,842
	Ковариация	17,877	19,649	-3,564	1,281	3,825
	N	19	19	19	19	19
Деперсоналізація	Корреляція Пірсона	,688**	-,076	1	,780**	,363
	Знач. (двухстороння)	,001	,756		,000	,127
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	2566,895	-64,158	2000,421	805,526	210,421
	Ковариация	142,605	-3,564	111,135	44,751	11,690
	N	19	19	19	19	19
Редукція особистісних досягнень	Корреляція Пірсона	,734**	,053	,780**	1	,509 [†]
	Знач. (двухстороння)	,000	,829	,000		,026
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	1413,368	23,053	805,526	533,158	152,526
	Ковариация	78,520	1,281	44,751	29,620	8,474
	N	19	19	19	19	19
Вік	Корреляція Пірсона	,399	,282	,363	,509 [†]	1
	Знач. (двухстороння)	,090	,242	,127	,026	
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	431,895	68,842	210,421	152,526	168,421
	Ковариация	23,994	3,825	11,690	8,474	9,357
	N	19	19	19	19	19

Результати кореляційного аналізу Пірсона для вибірки вчителів зі стажем роботи менш ніж 5 років показав наявність як позитивних так і пропорційно обернених зв'язків. Зворотні зв'язки спостерігаються між шкалами «емоційне виснаження» і «деперсоналізація» ($r = -0,764$). Найбільші прямо пропорційні зв'язки зустрічаються у поєднанні шкал «деперсоналізація» і «редукція особистісних досягнень» ($r = 0,780$), «деперсоналізація» і «емоційне вигорання» ($r = 0,688$).

Таблиця 2.3.

Результати кореляційного аналізу Пірсона для вчителів зі стажем роботи більш ніж 15 років (N = 25)

		Емоційне вигорання	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень	Вік
Емоційне вигорання	Корреляція Пірсона	1	,294	-,123	,674**	,600**
	Знач. (двухстороння)		,163	,566	,000	,002
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	14283,333	968,333	-685,000	2786,667	3341,667
	Ковариация	621,014	42,101	-29,783	121,159	145,290
	N	24	24	24	24	24
Емоційне виснаження	Корреляція Пірсона	,294	1	-,260	,572**	,531**
	Знач. (двухстороння)	,163		,219	,003	,008
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	968,333	759,958	-333,875	545,542	682,042
	Ковариация	42,101	33,042	-14,516	23,719	29,654
	N	24	24	24	24	24
Деперсоналізація	Корреляція Пірсона	-,123	-,260	1	,005	-,232
	Знач. (двухстороння)	,566	,219		,983	,275
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	-685,000	-333,875	2165,625	7,375	-504,125
	Ковариация	-29,783	-14,516	94,158	,321	-21,918
	N	24	24	24	24	24
Редукція особистісних досягнень	Корреляція Пірсона	,674**	,572**	,005	1	,734**
	Знач. (двухстороння)	,000	,003	,983		,000
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	2786,667	545,542	7,375	1196,958	1184,458
	Ковариация	121,159	23,719	,321	52,042	51,498
	N	24	24	24	24	24
Вік	Корреляція Пірсона	,600**	,531**	-,232	,734**	1
	Знач. (двухстороння)	,002	,008	,275	,000	
	Сумма квадратов и перекрестные произведения	3341,667	682,042	-504,125	1184,458	2173,958
	Ковариация	145,290	29,654	-21,918	51,498	94,520
	N	24	24	24	24	24

Такі статистичні дані можуть свідчити про те, що у молодих спеціалістів саме процес деперсоналізації є фактором, що детермінує процес емоційного вигорання. Показовим для нашого дослідження є той факт, що не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків між шкалами «емоційне вигорання» і «вік», що є показовим для цієї вибірки вчителів. Це може свідчити про те, що молоді спеціалісти, які як правило є молодими за віком (у середньому до 30 років) набагато у меншій мірі сприятливі до емоційного вигорання ніж педагоги, які працюють в освітянській сфері 10-20 років.

Для порівняння, ми провели кореляційний аналіз у двох інших вибірках вчителів. Найбільш показовою виявила група педагогів, які мають стаж роботи порад 15 років (*табл. 2.3.*). Найбільш виражений пропорційний зв'язок зі шкалою «емоційне вигорання» (за методикою В.В. Бойка) виявлено у шкал «редукція особистісних досягнень» ($r = 0,674$). і «вік» ($r = 0,600$). Показовим є те, що у молодих спеціалістів саме ці шкали і не показали значимих кореляцій. Це можна пояснити тим, що емоційне вигорання безпосередньо пов'язано із часом, який вчитель приділив своїй професії. І тут мова йде не про підготовку і ефективну роботу, а про виснаження, втому, розчарування у роботі, яку виконуєш занадто довго.

Отже результати кореляційного аналізу Пірсона показали наявність значимих зв'язків між шкалами двох тестів (В. Бойко і Е. Виноградової) та додатковим параметром, що пов'язаний із віковим критерієм та стажем роботи педагогів.

У підсумку зазначимо. Емпіричне дослідження проблеми емоційного вигорання вчителів було проведено у декілька етапів, кожен з яких відповідав вимогам до психологічних діагностичних досліджень.

Підібраний психодіагностичний інструментарій є базовим набором перевірених часом психологічних методик, які відповідають критеріям валідності. Основними методиками стали методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка та опитувальник «Психічне вигорання»

розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон. Вибірка дослідження складалася із вчителів трьох освітніх закладів міста Кривий Ріг.

Результати кількісно-якісного аналізу даних показали, що криворізькі педагоги мають достатньо високі показники за критерієм емоційного вигорання, який збільшується у відповідності до стажу роботи.

Проведений кореляційний аналіз даних виявив значущі зв'язки між параметром емоційного вигорання і такими критеріями як вік, деперсоналізація та інші категорії. Статистичні дані вказують на те, що емоційне вигорання більше притаманне педагогам зі стажем роботи 15 років і більше.

РОЗДІЛ 3

ТЕХНОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Специфіка організації процесу профілактики емоційного вигорання

Як вже доведено оглядом науково-психологічних джерел – організації процесу профілактики емоційного вигорання приділяється значна увага як вітчизняними, так і зарубіжними дослідниками.

Психологічна профілактика – сприяння повноцінному, соціально-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистісних та міжособистісних конфліктів, розробка рекомендацій по покращенню соціально-професійних умов самореалізації особистості з урахуванням формуючих соціально-економічних відношень.

Психогігієна професійних деформацій особистості – частина загальної гігієни, яка розробляє заходи по збереженню та укріпленню нервово-психологічного здоров'я людини, його аксіологічного потенціалу у процесі професійної діяльності.

На думку Н.Водоп'янової [44], організаційні та статусно-рольові фактори легше піддаються корекції (удосконалення організаційних та комунікативних навичок, стимулювання прагнення, упровадження інновацій, розвиток організаційної культури) чим базові особистісні властивості (особистісна корекція). Тому потрібно враховувати цей фактор при розробці майбутнім практичним психологом профілактичної роботи.

Тому головним завданням нашої експериментальної роботи було:

- ретельне вивчення особливостей емоційної сфери педагогічних працівників у різноманітних закладах освіти;

- діагностика емоційного вигорання у відібраній групі досліджуваних;
- систематизація наукових матеріалів дослідження, узагальнення досвіду психологів щодо вибору найбільш ефективних способів профілактики деструкції;
- розробка власної авторської програми психотренінгу профілактики, упровадження її, послідуною перевіркою результативності.

У роботі ми спиралися на наукові нароби існуючих профілактичних заходів, власний досвід, досвід працюючих практичних психологів. Але слід зазначити, що підвищена увага останніх до існуючої проблеми часто породжує дуже поверхневий, побутовий підхід до її вирішення.

Так, наприклад, практичний психолог Ж.І.Низкогуз [61] вважає можливим досягти результату всього лише за допомогою експрес-анкети з 8 питань, переліку етапів, можливих симптомів вигорання та рекомендацій на кшталт: «образа, злість, невдоволення, критика себе та інших – все це найшкідливіші для нашого організму емоції. Наш мозок викидає гормони стресу на будь-які подразники, що загрожують нашому спокою. При цьому йому зовсім байдуже, реальні вони чи вигадані. Тому і на надуману проблему організм відреагує, як на справжню. Отже, важливо *навчитись контролювати свої думки і емоції*. Відомий дослідник стресу Сельє зазначав, що має значення не те, що з вами відбувається, а те, як ви це сприймаєте [61]». Рекомендація – навчитися контролювати свої думки та емоції – потребує, на наше переконання, копіткої, тривалої, добре продуманої роботи.

Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання пропонує практичний психолог Ліліана Хімчук [63]. Зокрема, дослідниця представляє такі методи.

Метод пасивної психологічної оборони, метою застосування якого є досягнення вміння майбутнього вчителя привести себе в такий стан, коли навколишні події у зовнішньому середовищі сприймаються спокійно.

Наприклад, за допомогою такого прийому - «образ подушки». Людина, подумки перевтілюючись у предмет чи явище, тобто вміння увійти в образ предмета або явища. Це перевтілення допомагає в ситуації морального пресингу, словесної агресії або крики керівника.

Метод активного психологічного захисту. Метою даного методу є здійснення дій для нейтралізації зовнішнього психологічного тиску. Що мається на увазі – незрозуміло, можливо психологічні захисти З.Фрейда.

Одним з важливих активних методів захисту є жести або так звані *мудри*. Мудра (санскр., *mudrā* IAST, «печать, знак») – в індуїзмі та буддизмі – символічне, ритуальне розташування кистей рук, ритуальна мова жестів. У багатьох світових традиціях розглядають пальці людини, як провідники енергетичних меридіанів в тілі людини. Вважають, що кожна фаланга «відповідає» за поведінку певного органу людського організму, за його енергетичну структуру. Дізнавшись, як впливає на людину те чи інше положення рук, можна суттєво полегшити життя та гармонізувати і коригувати власне самопочуття

Метод вибіркового сприймання. Цей метод полягає у прийнятті рішень про те, на чому зосередити увагу: на негативному чи позитивному. Під час даного методу використовують такі прийоми: складання переліку ситуацій, які наразі турбують людину, та перелік їхніх позитивних сторін; пригадування всього гарного та позитивного, що відбулося з людиною сьогодні.

Метод зміни звичного способу дій. Наприклад, вибір різних маршрутів до місця роботи, форм проведення семінарів, нарад, звітів, взаємодії з учнями тощо.

Метод музичної терапії. Кожній людині властива своя частота вібрацій на клітинному рівні, і коли ця частота співзвучна із зовнішнім простором, людина отримує додаткову життєву силу й енергію. Саме цей принцип лежить в основі цілющих властивостей музичної терапії.

Метод кольоротерапії. Профілактика нервового напруження в дітей і дорослих у навчальному закладі проводиться з урахуванням характеру впливу кольору на людину. Зелені, жовто-зелені та блакитно-зелені кольори сприятливо впливають на людину.

Загальні рекомендації із запобігання розвитку синдрому емоційного вигоряння надає у своїх методичках У.Ходорівська [55].

Перший крок до подолання вигоряння – розібратися з собою, зрозуміти свої цілі та уявити образ свого майбутнього, зрозуміти сенс того, чим саме людина займається; *другий (інший спосіб)* – перехід у сферу, яка лежить поруч. Тоді попередні знання, уміння та навички знаходять застосування. *третій* – не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення більш глобальних ідей; *четвертий* – людина, залишаючись у тій же ситуації, починає робити акценти не на тому, що вона вже добре знає, уміє та засвоїла, а на тому, що являється для неї проблемою. Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигоряння.

Узагальнені фрази, наприклад, «дозволяйте собі робити помилки», «просить допомоги, якщо ви її потребуєте», «висипайтеся» тощо знаходимо у статті В.Топол [11].

Всі наведені приклади поєднує один, суттєвий недолік. Вони не відображають СИСТЕМНОСТІ у такій важливій роботі як профілактика емоційного вигорання.

Ми погоджуємося з точкою зору науковців (В.В.Бойко, Е.Є.Зеєр,Є.Є.Симанюк), які рекомендують наступні особистісно-орієнтовані технології [1;15].

1.Підвищення соціально-психологічної компетенції фахівців. Саме цей крок у профілактиці найбільш важливий, тому що незважаючи на вищу освіту та досвід, багато працівників системи «людина-людина» поняття не мають про існування професійного вигорання, списуючи все на перевтому, проблеми

життєдіяльності, стан здоров'я. Підвищення компетенції повинно відбуватися не у вигляді окремих рекомендацій, пліток, порад, якими рясніють соцмережі, а у вигляді систематизованого матеріалу з урахуванням специфіки аудиторії.

2. Удосконалення засобів діяльності педпрацівників. Слід зазначити, що деякі педагоги (зокрема, під час карантину) проявили повне несприймання нових методів роботи (на платформах Moodle, Zoom, Google). Незважаючи на вік, вони дуже обережно ставляться до інновацій, пропозицій різноманітних платформ підвищення кваліфікації. Відповідно, вони можуть з пересторогою відноситися до тривалого процесу профілактики професійних захворювань.

3. Особистісно-орієнтовна діагностика, спрямована на збір інформації щодо рівня професійного вигорання, прагнення до вибору правильних копінг-стратегій, наявності педантичності, демонстративності, авторитарності, професійно обумовлених акцентуацій.

4. Оптимізацій психологічного клімату у колективі, що є також є досить проблемним у педагогічних закладах. Зазвичай, працівники – жінки різного віку, статусу, статків, стану здоров'я, яких важко охопити єдиними правилами життя. Крім того, неабияку роль відіграє стан справ у країні, освіті, на який важко впливати практичному психологу.

5. Супровід професійної кар'єри на всіх стадіях професійного розвитку. До комплексу особистісно-орієнтованих технологій супроводу відносяться: цілепокладання; проектування; зміст навчального матеріалу; розробка засобів діагностики; упровадження різноманітних розвивальних психотехнік; організацій навчально-просторового середовища; моніторинг професійного розвитку.

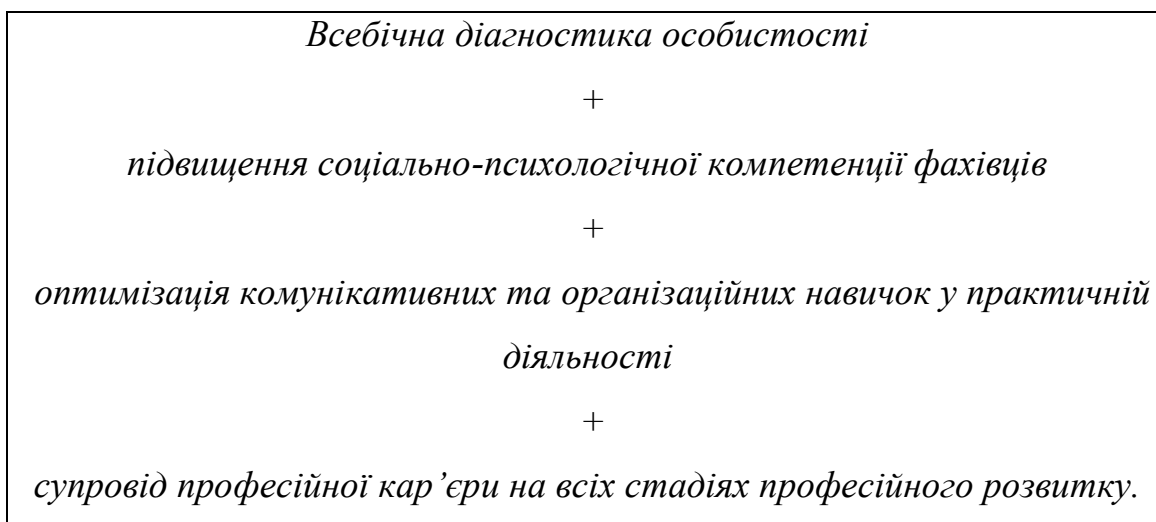
6. Оптимізацій міжособистісної взаємодії у колективі. Моніторинг студентів першого курсу у різних вишах країни показав, що найбільшою проблемою адаптації до нового середовища була відсутність навичок спілкування. Тому, не буде помилкою сказати, що така проблема залишилася і для інших працівників сфери освіти.

Як ми бачимо, систематизація заходів щодо профілактики вигорання робить цю роботу більш структурованою, зрозумілою, результативною.

Також важливими важелями у профілактиці емоційного вигорання є психологічне консультування (надання допомоги фахівцю у його самопізнанні, адекватній самооцінці, адаптації до швидкозмінних умов життя, формування мотиваційної сфери, додання кризових ситуацій, досягнення емоційної стійкості, яка сприяє постійному особистісному та професійному розвитку).

Особливу увагу слід приділити психотренінгам, які є дієвим засобом додання професійно обумовлених криз.

Тобто, специфіка організації процесу профілактики емоційного вигорання – це органічне поєднання у систему таких видів діяльності:



Для більш глибокого занурення у роботу вважаємо за потрібне працювати над такими конкретними задачами:

1. Підвищення рівня обізнаності фахівця у поняттях «емоційне, професійне вигорання», професійні деструкції;
2. Підсилення мотивації до особистісних змін;
3. Навчання учасника корекційно-профілактичного процесу основам регуляції емоційної сфери.

Як ми бачимо, ці три задачі у той чи інший спосіб будуть впливати на фактори, що можуть викликати ті чи інші професійні деформації.

При плануванні профілактичної діяльності важливо притримуватися основних принципів роботи тренінгових груп. Це: принцип активності учасників групи, який дозволяє охопити всіх учасників, але корелює з принципом добровільності; принцип конфіденційності; принцип професійної компетентності; принцип дослідницької творчої активності; принципи поваги та партнерства.

Велику роль відіграє шерінг, який дозволяє відслідковувати ефективність роботи та рефлексія – розуміння людиною самого себе, своїх думок, правил поведінки, основ побудови міжособистісних взаємовідношень.

3.2.Зміст та структура авторської програми щодо профілактики емоційного вигорання

Перш за все, на наш погляд, необхідно було сформувати у учасників експериментального дослідження, викладачів з високим рівнем прояву показників емоційного вигорання (які відрізнялися за віком, статусом, рівнем розвитку, навченості та стажем роботи) теоретичне системне розуміння понять «вигорання», причини емоційного вигорання, симптоми. А потім (на основі визначних напрямків профілактики) упровадити цикл експериментів з використанням психотехнологій, здатних до відпрацювання знань, вмінь та навичок запобігання емоційного вигорання. У разі виявлення позитивної динаміки, популяризувати та рекомендувати програму до впровадження в систему середніх та вищих навчальних закладів для психологічного забезпечення засобів розв'язання конкретних практичних задач.

Наша профілактична робота відбувалася у одноосібному з загальноосвітніх закладів міста за сприяння практичного психолога школи Світлани П. Після

проведеної діагностики була сформована група з трьох вчителів з вираженою фазою емоційного вигорання (стаж роботи понад 15 років), якій запропонували авторську програму профілактики (запобігання) рівня емоційного вигорання.

Авторська програма була розрахована на 25 академічних годин та включала в себе 10 годин тренінгових занять. Відповідно до розробленої програми курс профілактики емоційного вигорання можливо умовно розподілити на три блоки. Перший (лекції та практично-дискусійні заняття – 5 годин) спрямований на формування у учасників експерименту уявлення про сутність професійних деформацій, чинників їх виникнення, можливостей запобігання (профілактики). Другий (лабораторно-тренінгові заняття - 10) сприяв оволодінню практичними навичками для подальшого застосування в професійній діяльності. Третій (додаткова самостійна робота – 10 годин) – направлений на самовдосконалення, самодетермінацію, що приводить до значного поповнення знань з проблеми, розвитку продуктивності при втіленні теоретичних знань у життя.

Лекції були стислими, містили зрозумілу, яскраво ілюстровану прикладами, метафорами інформацію.

Тема 1. Особливості емоційної сфери педагогів. У цій лекції було визначено, що емоційність вчителя (викладача, вихователя) є важливим фактором впливу та взаємодії у навчально-виховному процесі. Мова йшла про емоційну стійкість, емпатійність, експресивність, тривожність, соціальну пластичність.

Тема 2. Емоційне вигорання як форма професійної деструкції. У даній лекції було презентовано, які види професійних деструкцій виникають, фактори, що впливають на виникнення професійних деструкцій, типові наслідки професійних деформацій. Також були представлені показники емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

*Тема 3.*Профілактика емоційного вигорання. Основна частина лекційного курсу містила переконуючі факти, аргументи та перелік можливостей профілактики емоційного вигорання. За основу були взяті 18 груп наслідків професійних деформацій В.В.Бойка (тривожність, емоційна ригідність, зміна відношень з колегами, зростання подразнення психотравмуючими факторами, інтелектуально-емоційний глухий кут тощо).

*Тема 4.*Мотиваційна сфера працівника освітньої сфери та її роль у профілактиці емоційного вигорання. Тут у нагоді стався збірник А.Г.Дербеньової «Усе про мотивацію» та книга Є.П.Ільїна «Мотивація та мотиви». Саме тут було запропоновано спосіб, запропонований Б.І.Додоновим – прорахування індексу мотиваційної структури будь-якої діяльності (ПРВД), де П – задоволення від процесу діяльності; Р – прямий результат від діяльності; В. – винагорода за діяльність; Д – прагнення запобігти санкцій, покарань.

Тема 5. Основні перешкоди на шляху психогієни та профілактики професійних деформацій особистості. Закінчуючи лекційний курс, були наведені приклади (узагальнені результати опитування педагогічних працівників) щодо основних гальм на шляху самовдосконалення, самозбереження та основних стратегій поведінки. Вони були структуровані у такі групи як: афективно-агресивна стратегія, ініціативна стратегія, захисна стратегія, депресивна стратегія.

Під час упровадженого карантину, можна було переконатися у важливості самостійної роботи. Її ми планували у 10 академічних годин. Саме за допомогою самостійної освіти, можливе поглиблення знань, порівняння матеріалів різноманітних джерел з проблеми, отримання додаткових аргументів, фактів, доказів щодо профілактики означеного емоційного вигорання.

Зокрема, учасникам було запропоновано список літератури, а також додаткові проблемні питання, які дозволяли підсилити пошуково-аналітичну активність учасників корекційно-навчального експерименту.

Наприклад.

1. Е.Е.Симанюк систематизувала основні кризи професійного становлення особистості, починаючи від кризи учбово-професійної орієнтації (14-17 років) та закінчуючи кризою втрати професійної діяльності ((55-60). Авторка також вказала фактори, що детермінують кризу та засоби додання. Проаналізуйте представлений матеріал та обґрунтуйте, наскільки впливає професійна криза (яка саме) на появу та розвиток емоційного вигорання,

2. Видатні науковці Л.С.Виготський, В.В.Давидов, Д.Б.Ельконін упровадили таке поняття як «провідна діяльність» та «соціальна ситуація розвитку». Чи можна вважати зміну провідної діяльності та соціальної ситуації розвитку факторами, що можуть викликати емоційне вигорання у педагогічних працівників? Наведіть приклади.

3. На основі опрацьованих наукових та науково-популярних джерел складіть власний список рекомендацій щодо запобігання емоційного вигорання.

4. Заповніть таблицю на основі опрацьованих наукових джерел.

Прояв емоційного вигорання	Ознаки, опис	Приклади
Емоційне вигорання		
Деперсоналізація		
Редукція особистісних досягнень		

5. Наведіть приклади (з власного досвіду, наукової, художньої літератури, фільмів) щодо проявів емоційного вигорання та його подолання.

6. Знайдіть на сайті LoveRead.ec сучасну літературу з проблеми дослідження та зробіть її стислу презентацію (2-3 джерела).

Також нами було розроблено авторський тренінг щодо профілактики емоційного вигорання. Тренінг було складено на основі різноманітних технік для того, щоб збагатити його дієвими, результативними практичними методиками, які мають достатній корекційний вплив на групу.

Мета тренінгу – формування способів ефективного додання емоційного вигорання.

Завдання тренінгу:

- сформувати уявлення у учасників тренінгу про ознаки емоційного вигорання та можливостях його профілактики, психогігієни;
- на основі отриманих від діагностики матеріалів сформувати групу учасників з ознаками емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень;
- навчити учасників тренінгу дієвим засобам стабілізації емоційної сфери, підвищення мотивації до самозмін, самовдосконалення.

Під час тренінгу було запропоновано ряд вправ, які використовувалися нами у власному практичному досвіді, рекомендувалися у спеціалізованій літературі [1;24;34;42;45].

Як вже зазначалося, для формувального експерименту (вважаємо, що це був експеримент з малим n) була сформована група з трьох вчителів (стаж роботи більше 15 років), у яких визначено високий рівень розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень. Серед них вчитель початкових класів, математики, української мови.

На жаль, упровадити програму у повному обсязі не вдалося у зв'язку з карантинними обмеженнями. Тому, лекції та частина тренінгово-практичних робіт проходила дистанційно. Особлива увага приділялася вправам на підвищення мотивації, на корекцію емоційної сфери. Також було надано конкретні рекомендації щодо навичок спілкування, грамотному підходу до вирішення конфліктів.

Після проведеної роботи, ми провели повторну діагностику та перевірили отримані результати за допомогою t -критерія Стьюдента. Повторна діагностика проводилася за методикою Маслач-Джексона щодо критерію «емоційне виснаження» (у модифікації Н.Водопьянкової). Визначено, що рівень емоційного виснаження знизився (див.таблицю 3.4).

Таблиця 3.4

Показники повторної діагностики емоційного вигорання

Досліджуваний	Показник емоційного вигорання ДО	Показник емоційного вигорання ПІСЛЯ	Рівень значущості
Вчитель О.М.	29	21	t=3,6
Вчитель С.К.	27	22	t= 3,2
Вчитель Д.Д.	27	22	t=3,2

При обрахуванні t при попарному порівнянні показника «емоційне виснаження» ДО та ПІСЛЯ проведеної роботи отримані результати більше ніж рівні значущості для цієї вибірки (3,182). Тобто, вплив комплексу заходів авторської програми продемонстрував його статистичну значущість, що підтвердило висунуту нами гіпотезу.

3.3. Психолого-педагогічні рекомендації педагогічним працівникам щодо профілактики емоційного вигорання

На основі опрацьованої наукової літератури, практичного досвіду та експериментальних досліджень, упровадження власної авторської програми профілактики професійних деформацій, до яких можна віднести емоційне вигорання, нами було розроблено серію психолого-педагогічних рекомендацій.

Для практичних психологів:

1. Включити проблему емоційного вигорання у план роботи, визначити основні заходи щодо профілактики професійних деструкцій.
2. Періодично проводити діагностику працівників закладу (емоційного стану, здібностей, міжособистісних відношень) з метою

визначення наявності ознак професійного вигорання та супутніх професійних проблем. Для цього користуватися методиками:

- *«Емоційне вигорання»* Maslach (MBI) для діагностики наявності емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень;
- *«Емоційне вигорання»* В.В.Бойка для визначення спустошення, резистенції, напруги;
- *«Ваша комунікативна установка»*, В.В.Бойка для діагностики завуальованої (явної) жорстокості, негативізму у оцінці інших, негативного досвіду у спілкуванні з іншими;
- *«Мотиви вибору діяльності викладача», «Вивчення задоволеності вчителів власною професією та роботою»* Є.П.Ільїна, яка налає відповідь на питання правильності вибору професії;
- *«Накопичення емоційно-енергетичних зарядів, спрямованих на самого себе»* В.В.Бойка, яка діагностує ступінь накопичення енергетичного заряду, який не отримує ніякого виходу ззовні;
- *«Чи є у вас невроз»* Хека-Хеса, за допомогою якої можна визначити наявність (чи відсутність) неврозу – розладу, обумовленого психотравматичними впливами, у основі яких – невротичний конфлікт.
- *«Рівень невротизації»* (рівень невротичної збудливості), *«Діагностика рівня соціальної фрустрованості»* (ступеню задоволеності соціальними досягненнями у основних аспектах життєдіяльності) Л.І.Васермана;
- питальником *«Самопочуття, активність, настрій»* (САН), розроблений Першим московським інститутом І.Сеченова, що визначає рівень втоми, здоров'я, рухливості, темпу протікання функцій, характерний емоційний стан.
- *«Самооцінка емоційних станів»* Уесмана-Рікса, для самостійного визначення рівня спокою-тривожності, енергійності-втоми, впевненості-безпорадності.

- *«Домінуючі стратегії психологічного захисту»* В.В.Бойка: миролюбство, запобігання, агресія.

- *«Вивчення міжособистісних відношень»* Т.Лірі, яка виміряє ступінь прояву властивостей людини у міжособистісних відношеннях (домінування, впевненість тощо);

- *«Особистісний питальник»* К.Томаса, визначає шлях виходу з конфлікту: запобігання, компроміс, конфронтація, співпраця.

- *«Відношення до діяльності»* В.Капоні-Новака, за допомогою якого визначаються пріоритети, самооцінка професійних здібностей;

- *«Вивчення самооцінки професійної придатності»* О.Б.Полякової, *«Метод дослідження рівня суб'єктивного контролю»* Дж.Роттера (екстерналність-інтернальність);

- *«Діагностика мотиваційної структури особистості»* В.Мільмана (Творча активність, прагнення до спілкування, ділова спрямованість людини);

- *«Q-сортування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі»* В.Стефансона. Основні тенденції: залежність, незалежність, товарицькість, прийняття боротьби тощо.

- *«Діагностика соціально-психологічної установки особистості у мотиваційно-потребовій сфері»* О.Ф.Потьомкіної,

- *«Оцінка професійної спрямованості вчителя (організованість, інтелігентність, спрямованість на предмет тощо)»* Є.Рогова,

- тест *«Транзактний аналіз спілкування»*, визначає переважаючі ролі, яка людина обирає у спілкуванні (Дитина, Дорослий, Батько).

3. На основі отриманих результатів сформувати групи працівників в залежності від прояву емоційного вигорання, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень.

4. Спланувати окремо заходи щодо профілактики емоційного вигорання з вчителями-стажерами.

5. Порекомендувати фахівцям з профорієнтаційної роботи проводити бесіди щодо профілактики вигорання з учнями випускних класів.

Для керівників навчально-виховних закладів.

1. Максимально забезпечити працівників закладів різноманітними можливостями підвищення кваліфікації, знайти ресурси щодо засвоєння додаткових знань, вмінь та навичок.

2. Керівникам навчально-виховних закладів занурювати робітників у соціально та професійно значущі інновації:

- стимулювання керівними органами професійного зростання;
- особистісно-орієнтована атестація у підвищенні професійного ступеню;

3. Упроваджувати у роботу навчально-виховного закладу ефективні новації практичного застосування теоретичних знань, наприклад, коучинг, який акумулює у собі можливості тренінгових методів, НЛП, мобілізації внутрішнього потенціалу.

4. Сумісно з практичним психологом школи розробляти та впроваджувати заходи щодо профілактики емоційного вигорання.

Працівникам навчально-виховних закладів.

1. Постійно підвищувати науково-психологічну компетентність з проблеми професійних деструкцій. Для цього постійно відвідувати сайти LoveRead (навігація «Психологія»), де за допомогою анотацій до видань вибирати необхідну літературу з теми.

Наприклад:

- Лори Готлиб. Ви бажаєте поговорити про це?;
- Альберт Барабаши. Універсальні закони успіху;
- Джен Янгер. Все доводь до кінця;
- Марк Гоулсон. Не заважай собі жити;
- Ігор Романов. 8 засобів запобігти психологічної агресії;
- Стюарт Гедес. Неспокійна людина.

2. Систематично приймати участь у інноваційній активності, використовуючи можливості запропонованих тренінгів, воркшопів, навчальних платформ, он-лайн пропозицій тощо.

3. Використовувати програми підвищення емоційної стійкості та психофізичної гармонії шляхом оволодіння засобами: психічної саморегуляції; оптимізації образу життя; самоорганізації; планування особистісної та професійної кар'єри.

4. Розвивати та використовувати у профілактиці рефлексування:

- інтелектуальне (для переосмислення різноманітної нової інформації);
- особистісну (для аналізу власної поведінки, вчинків);
- соціально-комунікативну (для оцінки якості міжособистісних відношень).

5. Визначити та корегувати стратегії долаючої поведінки (копінг-стратегій) професійного становлення особистості: асертивних дій; вступ до соціального контакту; пошук соціальної підтримки; запобігання проблеми; агресивні дії; асоціальні дії.

6. Розвивати можливості переходу від зовнішніх джерел підкріплення, спрямованих на підвищення самооцінки, зниження тривожності на само підкріплення як засобу регулювання розвитку позитивного та адекватного само сприйняття.

7. Корегувати форми реакції на ситуації невдач, неуспішності у професійній діяльності.

Підсумовуючи, можемо зазначити.

Психологічна профілактика – сприяння повноцінному, соціально-професійному розвитку особистості, попередження можливих криз, особистісних та міжособистісних конфліктів, розробка рекомендацій по покращенню соціально-професійних умов самореалізації особистості з урахуванням формуючих соціально-економічних відношень.

Психогігієна професійних деформацій особистості – частина загальної гігієни, яка розробляє заходи по збереженню та укріпленню нервово-психологічного здоров'я людини, його аксіологічного потенціалу у процесі професійної діяльності.

Організаційні та статусно-рольові фактори легше піддаються корекції (удосконалення організаційних та комунікативних навичок, стимулювання прагнення, упровадження інновацій, розвиток організаційної культури) чим базові особистісні властивості (особистісна корекція).

Головним завданням нашої експериментальної роботи було: ретельне вивчення особливостей емоційної сфери педагогічних працівників у різноманітних закладах освіти; діагностика емоційного вигорання у відібраній групі досліджуваних; систематизація наукових матеріалів дослідження, узагальнення досвіду психологів щодо вибору найбільш ефективних способів профілактики деструкції; розробка власної авторської програми психотренінгу профілактики, упровадження її, послідууючою перевіркою результативності. Нами була розроблена авторська програма була розрахована на 25 академічних годин та включала в себе 10 годин тренінгових занять: лекції та практично-дискусійні заняття – 5 годин, лабораторно-тренінгові заняття – 10 годин, додаткова самостійна робота – 10 годин. – направлений на самовдосконалення, само детермінацію. Після упровадження авторської програми, проведена ретестова перевірка рівня емоційного виснаження у учасників експериментальної групи. При обрахуванні t при попарному порівнянні показника «емоційне виснаження» ДО та ПІСЛЯ проведеної роботи отримані результати більше ніж рівні значущості для цієї вибірки (3,182). Тобто, вплив комплексу заходів авторської програми продемонстрував його статистичну значущість, що підтвердило висунуту нами гіпотезу.

ВИСНОВКИ

Проблема професійних деструкцій, зокрема, емоційного вигорання наразі є актуальною, досліджуваною та потрібною для працівників сфери «людина-людина». Проблему досліджували: Е.Ф.Зеєр, О.Б.Полякова. В.В.Бойко досліджував синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні та розробив декілька методик для діагностики явища. Психічна напруженість особистості досліджувалася Г.Косицькою, В.Маришук, В.Смирновим, особливості показників працездатності особистості К. Гуревичем, М. Левітєвим, прояви психічної напруженості у професійній діяльності педагога Р. Грановською, Л. Захаровою та ін.. Певна увага приділяється проблемі сучасними українськими науковцями І.А.Акіндіновою, В.Топол, С.Піговською, С.Філіною тощо.

Аналіз наукової літератури з проблеми емоційної дозволив виокремити основні властивості професійного вигорання як специфічного різновиду професійних деструкцій:

- 1) пов'язане з емоційним виснаженням особистості, під яким розуміється почуття емоційного спустошення та втоми, викликаної власне діяльністю;
- 2) призводить до особливих форм деперсоналізації особистості, що проявляються у цинічному ставленні до діяльності та його суб'єктів;
- 3) супроводжується редукацією та недооціненням фахівцем своїх професійних досягнень, що пов'язано з виникненням почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, акцентуванні уваги на невдачах;
- 4) є суто професійним явищем, тобто фіксується і проявляється у специфічних умовах професійної діяльності та розвитку;

5) здійснює негативний вплив на всі сторони особистості та її поведінку, знижуючи, в кінцевому результаті, ефективність професійної діяльності та задоволеність діяльністю;

6) є незворотнім – його неможливо повністю подолати в ході спеціальних форм впливу, можна лише загальмувати розвиток;

7) являє собою регрес професійного розвитку, оскільки зачіпає особистість у цілому, руйнує її і здійснює негативний вплив на ефективність професійної діяльності;

8) є загальнопрофесійним феноменом і не обмежене лише однією професійною сферою, а виявляється і у непрофесійному житті;

9) усвідомлюється суб'єктом – це виявляється у відтворенні ним основних його симптомів та прагненні змінити роботу, а також реалізації даного прагнення;

10) здійснює суттєвий вплив на основні параметри професійної діяльності та професійної ідентичності;

11) може з'явитися на початку професійного становлення як результат невідповідності між вимогами професії та домаганнями особистості.

Професійне вигорання (за С.Маслач) має трикомпонентний склад: емоційне вигорання, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

Найбільш вразливою для емоційного вигорання є професія вчителя, викладача, вихователя. Прояв феномену «професійного (емоційного) вигорання» у групах фахівців суб'єкт-суб'єктної сфери взаємодії має специфіку, зумовлену особливостями професійної діяльності педагогів, які більшою мірою схильні до емоційного виснаження та редукції професійних досягнень.

В.Бойко, визначивши феномен «емоційне вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на психотравмуючі впливи, у структурі емоційного вигорання виділив три фази:

I фаза - напруги, для якої характерним є переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, тривога і депресія.

II фаза - резистенції, що характеризується неадекватним вибіркоким емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, розширенням меж економії емоцій, редукцією професійних обов'язків.

III фаза – виснаження, яке характеризується емоційним дефіцитом, емоційною відчуженістю, особистісною відчуженістю, (деперсоналізацією), психосоматичними та психовегетативними порушеннями.

Науковці визначили основні фактори, які впливають на появу емоційного вигорання. Всі фактори можна поділила на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних віднесено наступні: зміна провідної діяльності (з навчальної до безпосередньо трудової); удосконалення засобів виконання діяльності (перехід від теоретичних вузівських знань до практичних); зміна соціальної ситуації розвитку (студентського колективу – на специфічний педагогічний); зміна соціально-економічних умов життя (як правило, погіршення); вікові психологічні зміни (професійна виснаженість, наприклад); зовнішня та внутрішня оцінка результатів діяльності (негативна оцінка фруструє); професійна апатія.

До суб'єктивних факторів авторка відносить: соціально-професійну активність педагога; незадоволення власним професійним розвитком; кризу професійно-учбових орієнтацій (неготовність до професійного самовизначення); зміна звичної життєдіяльності (з безтурботного студентства до підвищення відповідальності за інших); незадоволення потреб особистості.

Вигорання проходить певні стадії. Вигорання проходить в своєму розвитку 6 фаз:

- попереджаючу (обмеження соціальних контактів, виснаження);
- фазу зниження рівня власної участі (втрата позитивного сприйняття колег, відсутність емпатії, цинічність);

- фазу емоційних реакцій (депресія, агресія);
- фазу деструктивної поведінки (негативні зміни у мотиваційній, емоційній, когнітивній сфері);
- фазу психосоматичних реакцій (безсоння, порушення тиску, потреба у стабілізаторах);
- фазу розчарування (екзистенціональний відчай).

Крім того, науковці систематизували шляхи профілактики професійних деструкцій у такий спосіб.

1. Підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців.
2. Удосконалення способів діяльності шляхом інноваційних нововведень.
3. Особистісно-орієнтовна діагностика, спрямована на підвищення аутопсихологічної компетентності особистості та виявлення професійних деструкцій.
4. Оптимізація психологічного клімату у організаціях.
5. Систематичне супроводження робітника на всіх стадіях професійного розвитку шляхом проведення консультацій.
6. Оптимізація міжособистісної взаємодії у колективі [1].

Для перевірки висунутої гіпотези, нами була проведена діагностична робота. Отримані результати перевірені за допомогою кореляційного аналізу Пірсона. Вони продемонстрували наявність значимих зав'язків між шкалами двох тестів (В. Бойко і Е. Виноградової) та додатковим параметром, що пов'язаний із віковим критерієм та стажем роботи педагогів. Емпіричне дослідження проблеми емоційного вигорання вчителів було проведено у декілька етапів, кожен з яких відповідав вимогам до психологічних діагностичних досліджень було організовано в 2019-2020 навчальному році на вибірці педагогів м. Кривий Ріг. У дослідженні було задіяно три навчальні заклади: Криворізький науково-технічний металургійний ліцей № 16 (N=26),

Криворізька загальноосвітня школа № 108 (N=22) і Криворізька загальноосвітня школа № 69 (N=25).

Загальну вибірку дослідження склали 73 криворізьких освітянина. З них – 30 % склали вчителі віком до 30 р., 50 % – віком від 30 до 50 рр., 20 % – склали вчителі старші за 50 р. Віковий критерій був взятий до уваги при інтерпретації результатів діагностичних методик. У відповідності до цілей нашого дослідження всі вчителі, що прийняли у ньому участь були поділені на три групи:

- 1) вчителі, що мають стаж роботи до 5 р. (молоді спеціалісти);
- 2) вчителі зі стажем роботи до 15 р.;
- 3) вчителі, що мають стаж роботи понад 15 р.

Підібраний психодіагностичний інструментарій є базовим набором перевірених часом психологічних методик, які відповідають критеріям валідності. Основними методиками стали методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка та опитувальник «Психічне вигорання» розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон. Вибірка дослідження складалася із вчителів трьох освітніх закладів міста Кривий Ріг.

Результати кількісно-якісного аналізу даних показали, що криворізькі педагоги мають достатньо високі показники за критерієм емоційного вигорання, який збільшується у відповідності до стажу роботи.

Проведений кореляційний аналіз даних виявив значущі зв'язки між параметром емоційного вигорання і такими критеріями як вік, деперсоналізація та інші категорії. Статистичні дані вказують на те, що емоційне вигорання більше притаманне педагогам зі стажем роботи 15 років і більше.

Після отриманих показників емоційного вигорання, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень, нами була сформована експериментальна група (з вчителя зі стажем роботи більше 15 років), яким запропонували акторську програму профілактики емоційного вигорання. Програма була

розрахована на 25 академічних годин та включала в себе 10 годин тренінгових занять: лекції та практично-дискусійні заняття – 5 годин, лабораторно-тренінгові заняття – 10 годин, додаткова самостійна робота – 10 годин. – направлений на самовдосконалення, само детермінацію. Для більш глибокого занурення у роботу працювати над такими конкретними задачами:

- 1.підвищення рівня обізнаності фахівця у поняттях «емоційне, професійне вигорання», професійні деструкції;
- 2.підсилення мотивації до особистісних змін;
- 3.навчання учасника корекційно-профілактичного процесу основам регуляції емоційної сфери.

Основною задачею по втіленню комплексного впливу на рівень емоційного вигорання був тренінг. Тренінг мав на меті:

- сформувати уявлення у учасників тренінгу про ознаки емоційного вигорання та можливостях його профілактики, психогієни;
- на основі отриманих від діагностики матеріалів сформувати групу учасників з ознаками емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції особистісних досягнень;
- навчити учасників тренінгу дієвим засобам стабілізації емоційної сфери, підвищення мотивації до самозмін, самовдосконалення.

Повторна діагностика проводилася за методикою Маслач-Джексона (у модифікації Н.Водопьянної). Визначено, що у досліджуваних знизився рівень емоційного виснаження. При обрахуванні t при попарному порівнянні показників методики ДО та ПІСЛЯ проведеної роботи отримані результати більше ніж рівні значущості для цієї вибірки (3,182). Тобто, вплив комплексу заходів авторської програми продемонстрував його статистичну значущість.

Після проведеної роботи, було розроблено психолого-педагогічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання для практичних психологів, керівників освітніх закладів, освітян.

Загальновідомим є факт, що будь-яке негативне явище легше попередити, ніж подолати. Саме тому профілактика є одним із головних напрямків запобігання виникненню професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зеер Э.Ф., Э.Э.Сыманюк. Психология профессиональных деструкций. Москва: Академический проект, 2005. 240 с.
2. Синдром емоційного вигорання. URL: uk.wikipedia.org (дата звернення 11 червня 2020)
3. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2012. Серія «Психологічна». 2(1).С.444-452.
4. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. URL:jourrnajs.urau.ua (дата звернення 18 червня 2020)
5. В.Олійник. Причини виникнення та профілактика синдрому емоційного вигорання URL:pedpsy.duan.edu.ua > images > PDF (дата звернення 21 червня 2020)
6. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания. Санкт-Петербург, 2008. 2-е изд. С. 7–327].
7. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика . СПб.: Питер, 2005. 336 с.
8. Семенченко Б. Эмоциональное выгорание на работе. URL [https\gloss.ua](https://gloss.ua) (дата звернення 21 липня 2020)
9. В.Топол. Чути себе. Як боротися з професійним вигоранням URL: nus.org.ua > articles > chuty-sebe) (дата звернення 21 липня 2020)
10. Р.Кочюнас. Основы психологического консультирования. URL: [https\psylib.org.ua](https://psylib.org.ua) (дата звернення 20 червня 2020)
11. Гринберг Дж. Стадии эмоционального выгорания. URL: [https \Psyfactor.org](https://Psyfactor.org) (дата звернення 1 липня 2020)
12. Рукавишников А.А. Опросник психического выгорания для учителей. Руководство. Ярославль, 2011. 14 с.

13. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2006. 472 с..
14. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: монография. Ярославль:Институт психологи РАН, 2005.330с.
15. Ильин Е.П.Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2008.512с.
16. Е.П.Ильин. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб: Питер, 2011. 224 с.
17. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85–95.21.
18. Безносков СП. Профессиональна деформация личности.- СПб: Речь, 2004. 272 с.
19. Гнедова С. Б. Особенности синдрома «эмоционального выгорания» у специалистов коррекционно-развивающего обучения // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике) / Под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. Курск : КГУ, 2007. С. 35–38.
20. Доценко О. Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социномических профессий // Психологический журнал, 2008. Том 29. №5. С. 91– 100.
21. Іванашко О.Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів // Вісник Харківського університету, 2003. №599.С 128-133.
22. Каткова Т.А.. Проблеми подолання синдрому емоційного вигорання. URL:eprints.mdpu.org.ua > eprint (дата звернення 1серпня 2020)
23. Смутьсон М. Л. Профилактика профессионального выгорания сотрудников благотворительных организаций. К. : КИСОР, 2003. 72 с.
24. Толочек В. А. Современная психология труда: [учеб. пособие]. СПб. : Питер, 2008. 432 с.

25. Maslach C., 1978 (б). Job burnout: How people cope // Public Welfare. 36(2). P. 56–58.

26. Maslach Chr. Prevention of burnout: New perspectives. Applied & Preventive Psychology. 1998. Vol. 7. P. 63–74

Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення [URL www.irbis-nbuv.gov.ua > cgi-bin > cgiirbis_64](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/cgiirbis_64) (дата звернення 11серпня 2020)

28. Назаренко І. П. Синдром емоційного вигорання серед медичних працівників. URL: [http:// www.mif-ua.com/archive/article/20574](http://www.mif-ua.com/archive/article/20574) (дата звернення: 01.06.2019)

29. Куликов Н.Е. Здоровье и субъективное благополучие личности / Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова..СПб.: Питер, 2000. С.405-442.

30. Бабанов С.А. Синдром эмоционального выгорания. Врач скорой помощи. 2012. № 10. С. 59–65.

31. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. С. 3–125

32. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. Москва-Воронеж, 2014.320 с.

33. Бойко В.В.Социально-психологический климат коллектива и личности. Москва: Мысль, 2001.

34. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 2004. № 6. С. 57-64.

35. Буриш М. Стадии эмоционального выгорания. [URL:Psyfactor.org](http://Psyfactor.org) (дата звернення: 07.06.2020)

36. Михайловська Г.С.Профілактика емоційного та професійного вигорання. URL [cnttum.ks.ua > ddadd1](http://cnttum.ks.ua/ddadd1)(дата звернення: 07.08.2020)

37. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: [навч. посібник] / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2014. 264 с.

38. Чумак В. В. Психологічні особливості емоційного вигорання в зрілому юнацькому віці // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» : зб. наук. праць. Херсон : Херсонський державний університет, 2016. Т. 1, вип. 5

39. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.04 «Медична психологія». К., 2004. 19 с.

40. Профілактика та подолання емоційного вигорання. Рекомендації Державної служби зайнятості. URL Skills.dsz.gov.ua (дата звернення: 07.07.2020)

41. Балакірева К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». URL nsj.gov.ua (дата звернення: 17.07.2020)

42. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання в соціально-педагогічній роботі. Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал. № 4. Київ, 2013. С. 234–238.

43. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья /Под ред.Г.С.Никифорова. СПб: Питер, 2010. 504 с.

44. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: учебное пособие. М: НОУ ВПО МПСИ, 2008. 304с

45. Макаренко Н.Н. Изучение синдрома «burnout» у педагогических работников. Витебский государственнй университет имени П.М.Машерова. Право. Экономика. Психология. 2018.№2 (10). С.74-80

46. Абрамова Г.С.Синдром «эмоционального выгорания у медработников» //Психология в медицине. Москва: Кафедра, 2008.С.231-244.

47. Безносков С.П. Профессиональные деформации личности (подходы, концепции, методы). Автореферат дис. Доктора психологических наук. СПб, 1997. 24с.
48. Каганов А.Б. Рождение специалиста. Профессиональное становление студента. Минск: изд-во Белорусского университета, 2003.111с.
49. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Дону: Феникс, 1996. 512 с.
50. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 2006.213 с.
51. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. Москва, 1998.324с.
52. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. Москва, 2000.
53. 54.Емоційне вигорання - хвороба. Огляд ЗМІ.[URL:bbc.com.ua](http://bbc.com.ua) (дата звернення 1 червня 2020).
54. Ходорівська У. Як розпізнати та подолати професійне емоційне вигорання. [URL:nrcu.gov.ua](http://nrcu.gov.ua) (дата звернення 12 червня 2020).
55. Відновлення від емоційного вигорання та депресії. Сайт [URL:Work.ua.theukraians.org](http://Work.ua.theukraians.org)(дата звернення 21 червня 2020).
56. Клиимчук В.Емоційне вигорання вдома та на роботі. Як горіти і не вигоріти. [URL:kreativ.im](http://kreativ.im) (дата звернення 1 липня 2020).
57. Пиголенко І.В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи. Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. 2012. №3.С.108-112.
58. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. Одеса. 2009.88с.
59. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника. Навчально-методичний посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. С.164-171.

60. Низкогуз Ж.І. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». URL: [mykolaivpl.org > metodrozrobka > 171-prof.](http://mykolaivpl.org/metodrozrobka/171-prof/) (дата звернення 1 червня 2020).
61. Матвієнко Л.І, Загребельна Я.О. Чинники емоційного вигорання у працівників соціономічних професій //Соціологія та психологія праці та зайнятості. 2014.С.30-34
62. Хімчук Л.Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання та формування компетентності майбутніх вчителів щодо їх застосування //Гірська школа українських Карпат. 2015. №12-13. С.234-240
63. Головин С.Ю. Словарь психолога-практика. Минск:Харвест, 2001.976с.
64. Диагностика здоровья. Психологический практикум. Под ред. Г.С.Никифорова. СПб: Речь, 2007. 950с.
65. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. Практикум по возрастной психологии. СПб: Речь, 2001.688с.
66. Справочник психолога-консультанта организации. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007.638с.
67. Малкина-Пых И.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. ООО «Эксмо», 2008.928с.
68. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання педагогів. Освіта регіону. Серія «Психологія». Український науковий журнал. № 4. Київ, 2015. С. 124–140
69. Грищенко А.А. Синдром емоційного вигорання та його вплив на людину.
70. Усе про мотивацію /уклад.А.Г.Дербеньова. Харків: Основа, 2012. 207с.
71. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте /Под ред.А.Л. Журавлева. Институт психологии РАН, 2011. 512 с.

72. Frundenberger D. Staff burnout. Journal of Social Issues, 1974.Vol.30.P 1-21.
73. H.Selye.The stress of life. URL <https\lib.ru>(дата звернення 1 червня 2020)

ДОДАТОК А

Методика діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Тепло́та у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюсь скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

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

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

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

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

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

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

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

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

Фаза «Резистенція»

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

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

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

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

Фаза «Виснаження»

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

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

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

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

ДОДАТОК Б

Методика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації н. Е. Водоп'янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного «вигорання».

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

“Ніколи” – 0 балів;

“Дуже рідко” – 1 бал;

“Інколи” – 3 бали;

“Часто” – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;

“Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.