

Міністерство освіти і науки України  
Луцький національний технічний університет  
Факультет цифрових, освітніх та соціальних технологій  
Кафедра соціогуманітарних технологій

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА  
ПРОБЛЕМА

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»  
Освітньо-професійна програма «Освітні, педагогічні науки  
(Інклюзивна освіта)»

Виконав: здобувач вищої освіти  
Групи ОПНмз-21  
**Ковальчук Анжеліка Олександрівна**

Керівник:  
к.пед.н., доцент  
Савчук Надія Антонівна

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«15» грудня 2023 р.  
Гарант освітньо-професійної програми:  
к.пед.н., доцент  
Потапук Л.М.

Луцьк – 2023 року

## ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: цифрових, освітніх та соціальних технологій  
 Кафедра: соціогуманітарних технологій  
 Ступінь вищої освіти: *магістр*  
 Галузь знань: 01 Освіта/ Педагогіка  
 Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки  
 Освітньо-професійна програма: Освітні, педагогічні науки (Інклюзивна освіта)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри**

Оксана ЖУК

*«Ж»* *січня* 2023 р.

### ЗАВДАННЯ

#### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ковальчук Анжеліки Олександрівни

1. Тема кваліфікаційної роботи *Професійна взаємодія педагога з батьками дітей, які мають особливі освітні потреби*

Керівник роботи *Савчук Надія Антонівна, к. пед. н., доцент*  
 (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом закладу вищої освіти від «14» січня» 2023 року  
 № 36/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи  
 «15» грудня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: науково-педагогічна література, періодичні видання, науково-методичні розробки вітчизняних та зарубіжних авторів.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): аналіз літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи, виклад загальної проблеми і вибір напрямів дослідження; опис рішення загальної проблеми та основних методів дослідження; методика для проведення експерименту, експериментальне дослідження та аналіз його результатів.

5. Перелік графічного (ілюстрованого) матеріалу: 7 рисунків, 4 таблиці

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	
<i>Перший розділ «Теоретичні аспекти професійного вигорання у діяльності психолого- педагогічних працівників»</i>	Доц. Савчук Н.А.		
<i>Другий розділ «Шляхи попередження професійного вигорання педагогів Боголюбського ліцею № 30»</i>	Доц. Савчук Н.А.		
<i>Висновки</i>	Доц. Савчук Н.А.		

7. Дата видачі завдання «17» січня 2023 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	П
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	до 01.02.23 р.	В
2.	<i>Огляд літературим з досліджуваної проблеми</i>	до 01.04.23 р.	В
3.	<i>Перший розділ</i>	до 01.06.23 р.	В
4.	<i>Другий розділ</i>	до 01.09.23 р.	В
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	до 15.09.23 р.	В
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	до 01.10.23 р.	В
7.	<i>Формування додатків</i>	до 15.10.23 р.	В
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	до 01.11.23 р.	В
9.	<i>Нормоконтроль</i>	до 01.12.23 р.	В
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	до 07.12.23 р.	В
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту</i>	до 10.12.23 р.	В

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ Ковальчук А.О.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Савчук Н.А.

**Міністерство освіти і науки України**  
**Луцький національний технічний університет**  
**Факультет цифрових, освітніх та соціальних технологій**  
**Кафедра соціогуманітарних технологій**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»**

**ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА**  
**ПРОБЛЕМА**

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»  
Освітньо-професійна програма «Освітні, педагогічні науки  
(Інклюзивна освіта)»

Виконав: здобувач вищої освіти  
Групи ОПНмз-21  
**Ковальчук Анжеліка Олександрівна**

---

Керівник:  
к.психол.н., доцент  
Савчук Надія Антонівна

---

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 р.  
Гарант освітньо-професійної програми:  
к.пед.н., доцент  
Потапюк Л.М \_\_\_\_\_

Луцьк – 2023 року

# ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: цифрових, освітніх та соціальних технологій  
Кафедра: соціогуманітарних технологій  
Ступінь вищої освіти: *магістр*  
Галузь знань: 01 Освіта/ Педагогіка  
Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки  
Освітньо-професійна програма: Освітні, педагогічні науки (Інклюзивна освіта)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри**

Оксана ЖУК

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ р.

## З А В Д А Н Н Я

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ковальчук Анжеліці Олександрівні

1. Тема кваліфікаційної роботи *Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема*

Керівник роботи *Савчук Надія Антонівна, к. психол. н., доцент*  
( прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «14» січня» 2023 року  
№ 36/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи  
«10» грудня 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: науково-педагогічна література, періодичні видання, науково-методичні розробки вітчизняних та зарубіжних авторів.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): аналіз літературних джерел за темою кваліфікаційної роботи, виклад загальної проблеми і вибір напрямів дослідження; опис рішення загальної проблеми та основних методів дослідження; методика для проведення експерименту, експериментальне дослідження та аналіз його результатів.

5. Перелік графічного (ілюстрованого) матеріалу: 7 рисунків, 4 таблиці

---

---

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>Перший розділ «Теоретичні аспекти професійного вигорання у діяльності психолого- педагогічних працівників»</i>	Доц. Савчук Н.А.		
<i>Другий розділ «Шляхи попередження професійного вигорання педагогів Боголюбського лицею № 30»</i>	Доц. Савчук Н.А.		
<i>Висновки</i>	Доц. Савчук Н.А.		

7. Дата видачі завдання «17»січня 2023 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	до 01.02.23 р.	Виконано
2.	<i>Огляд літературим з досліджуваної проблеми</i>	до 01.04.23 р.	Виконано
3.	<i>Перший розділ</i>	до 01.06.23 р.	Виконано
4.	<i>Другий розділ</i>	до 01.09.23 р.	Виконано
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	до 15.09.23 р.	Виконано
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	до 01.10.23 р.	Виконано
7.	<i>Формування додатків</i>	до 15.10.23 р.	Виконано
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	до 01.11.23 р.	Виконано
9.	<i>Нормоконтроль</i>	до 01.12.23 р.	Виконано
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	до 07.12.23 р.	Виконано
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту</i>	до 10.12.23 р.	Виконано

Здобувач вищої освіти \_\_\_\_\_ Ковальчук А.О.

Керівник кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_ Савчук Н.А.

## АНОТАЦІЯ

**Ковальчук А.О. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема.** Рукопис.

Кваліфікаційна робота магістра ОПП «Освітні, педагогічні науки (Інклюзивна освіта)» спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2023.

Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

У першому розділі описані теоретичні аспекти професійного вигорання у діяльності психолого-педагогічних працівників: дослідження терміну, визначення характеристик та факторів виникнення.

У другому розділі розкриті психолого-педагогічні підходи до діагностики та оцінки рівня професійного вигорання, представлені результати емпіричного дослідження серед вчителів Боголюбського ліцею №30, а також надані рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників та описані можливі шляхи покращення психологічної підготовки та підтримки.

Ключові слова: *професійне вигорання, педагогічні працівники, вигорання, емоційне виснаження, стрес.*

## ANNOTATION

**Kovalchuk A.O. Professional burnout as a psychological and pedagogical problem.**

Qualification work of the master of OPP «Educational, pedagogical sciences (Inclusive education)» specialty 011 «Educational, pedagogical sciences». Lutsk National Technical University. Lutsk, 2023.

The qualification work of the master consists of an introduction, two sections, conclusions, a list of used sources, appendices.

The first chapter describes the theoretical aspects of professional burnout in the activities of psychological and pedagogical workers: the study of the term, definition of characteristics and factors of occurrence.

In the second chapter, psychological-pedagogical approaches to the diagnosis and assessment of the level of professional burnout are revealed, the results of an empirical study among teachers of Bogolyuby Lyceum № 30 are presented, as well as recommendations are provided for preventing and overcoming professional burnout among psychological and pedagogical workers, and possible ways to improve psychological training and support

Key words: *professional burnout, teaching staff, burnout, emotional exhaustion, stress.*

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	7
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	10
1.1. Дослідження терміну «професійне вигорання» у психолого-педагогічній літературі .....	10
1.2. Характеристика та фактори виникнення професійного вигорання.....	19
<b>РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ БОГОЛЮБСЬКОГО ЛІЦЕЮ №30</b> .....	29
2.1. Психолого-педагогічні підходи до діагностики та оцінки рівня професійного вигорання. Результати емпіричного дослідження .....	29
2.2. Рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників інклюзивної форми навчання .....	38
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	42
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	44
<b>ДОДАТКИ</b> .....	48

## ВСТУП

На сьогодні суспільство переживає значні соціально-економічні зміни, які значно впливають на професійну діяльність, а також ставлення до неї. Працююча людина половину свого життя проводить на роботі, а як писав В. Сухомлинський «Вільний час учителя – це корінь, який живить джерела педагогічної творчості». Фактично робота вчителя – це його життя, тому важливе місце займають атмосфера в колективі, відношення керівників, режим робочого часу та оплата праці. В умовах війни та постковідного періоду сучасний вчитель повинен бути гнучким та адаптованим до проведення занять в найрізноманітніших умовах. Саме тому тема професійного вигорання набуває ще більш яскравого вираження.

Відомо, що емоційна складова життя особистості має значний вплив на сприйняття себе і свого оточення, визначає, чи сприймається це оточення позитивно чи негативно, забезпечує відчуття безпеки і дозволяє виявити всі свої потенційні можливості, а також тим самим в цілому підвищити якість життя.

В кожній професії існують власні важкі аспекти та складнощі, пов'язані з психологічними стресовими факторами, які впливають на життя працівників. Однією з професій, де негативні впливи на особистість особливо сильні, є професія «людина-людина». Педагогічна професія не виняток.

Професія педагога є однією з найбільш соціально значущих, оскільки вона пов'язана з формуванням суспільної свідомості, культурним надбанням і потребами людей. Віддавна педагоги мають у своїх руках майбутнє покоління і майбутність людського суспільства.

З огляду на велику емоційну напруженість професійної діяльності педагога, нестандартність педагогічних ситуацій, відповідальність та складність, зростає ризик розвитку синдрому «професійного вигорання». Враховуючи важливість якісної роботи педагогів в умовах війни, дослідження проблеми професійного вигорання стає особливо актуальним. Вирішення цієї

проблеми може сприяти покращенню якості професійної діяльності та психічного благополуччя працівників.

**Метою** даного дослідження є розкриття сутності професійного вигорання в психолого-педагогічних професіях, вивчення його причин, проявів та наслідків, а також розробка рекомендацій щодо попередження та подолання цього явища у роботі педагогів.

Для досягнення мети дослідження ставили перед собою такі **завдання**:

Вивчити теоретичні аспекти професійного вигорання та його вплив на психолого-педагогічну діяльність.

Визначити фактори, які спричиняють виникнення професійного вигорання, а також розкрити його основні симптоми та наслідки для фізичного та психічного здоров'я у психолого-педагогічних працівників.

Вивчити психолого-педагогічні підходи до діагностики та оцінки рівня професійного вигорання.

Розробити рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників інклюзивної форми навчання.

**Об'єктом** дослідження є професійне вигорання як психологічний і педагогічний феномен у професіях педагога.

**Предметом** дослідження є аналіз причин виникнення професійного вигорання, виявлення його основних симптомів та наслідків для особистості та професійної діяльності, розробка психолого-педагогічних підходів до діагностики та попередження цього явища.

У дослідженні будуть використовуватися **методи** аналізу наукової літератури, опитування та анкетування педагогів, статистичний аналіз даних, а також порівняльний аналіз практичних досвідів та програм психологічної підтримки.

Дослідження проводитиметься на **базі** КЗЗСО «Боголюбський ліцей № 30 Луцької міської ради».

**Результати** дослідження можуть бути корисними для психолого-педагогічних працівників та організацій, які здійснюють психологічну та

педагогічну діяльність. Вони допоможуть в подоланні професійного вигорання, що покращить якість професійної роботи та загальний стан працівників.

**Апробація результатів роботи.** Результати досліджень, а також ключові твердження магістерської роботи опубліковані у формі статті у науковому фаховому виданні [8] та тези доповідей на міжнародній науково-практичній конференції [9].

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи налічує 62 сторінки. Робота містить 7 рисунків та 4 таблиці. Список використаних джерел налічує 31 найменування і розміщений на чотирьох сторінках. Робота містить три додатки, що розташовані на дванадцяти сторінках.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### 1.1. Дослідження терміну «професійне вигорання» у психолого-педагогічній літературі

Поняття вигорання вперше виникло в науковій літературі у 1970-х роках завдяки роботам Фройденбергера (1974) і Маслаха (1976). Основоположною статтею, що визначила поняття вигорання, стала публікація Г. Фройденбергера під назвою «Staff Burn-Out» (з англ. «вигорання персоналу»). Ця стаття була результатом спостережень Фройденбергера серед волонтерів, які працювали у безкоштовній клініці для наркозалежних. Поняття вигорання в даній роботі розглядалося з соціально-психологічного погляду і визначалося як «синдром емоційного виснаження та цинізму, який часто спостерігається серед людей, які займаються роботою у сфері «людина-людина».

Емоційне виснаження є однією з основних характеристик синдрому вигорання. Насьогодні професійне вигорання розглядають як довгострокову реакцію на стресори, що виникають на робочому місці. До них належать хронічні, емоційні та міжособистісні фактори. Відповідно, професійне вигорання можна характеризувати як стан виснаження на фізичному та емоційному рівнях, що виникає внаслідок тривалого відволікання на емоційно-навантажені ситуації. Під такими ситуаціями розуміємо обставини організаційного характеру, які вимагають від особистості значних фізичних та психічних зусиль. Найчастіше професійне вигорання є наслідком стресових факторів, що утворюються на фоні неузгодженостей між вимогами роботи та самим сприйняттям працівника власних здібностей [6].

У 1980-х роках Маслах і Джексон розробили інструмент оцінки вигорання, відомий як інвентаризація вигорання Маслаха (від англійського

«інвентаризація вигорання Маслаха»). Даний інструмент став найпоширенішим ресурсом для визначення вигорання.

Згідно досліджень Маслаха та Джексона синдром професійне вигорання можна визначити як фізичне та емоційне виснаження, спричинене тривалим впливом хронічного стресу на робочому місці. Розпізнати його симптоми можна за наступними проявами: втрата будь-якої зацікавленості до професії, нав'язливе відчуття позбавленості сенсу професійного зростання, а також повна втрата інтересу до праці, що раніше цікавила. На даному етапі важливо вчасно виявити симптоми вигорання, адже його небезпека полягає в тому, що його розвиток має послідовний накопичувальний характер. Таким чином, ігнорування перших ознак вигорання поступово знижує задоволеність раніше виконуваною роботою та тільки посилює бажання покинути робоче місце або ж переключитися з попередньо улюбленого заняття [10].

Отож, в таких випадках, чим довше людина зберігає внутрішнє напруження, тим помітніше виявляється професійне вигорання. Вирішити цей синдром стає дуже складно, коли він вже повністю проявився, і подолати його самотійно стає практично неможливо. Замість того, щоб пишатися своїми кар'єрними досягненнями, людина починає відчувати порожнечу і витрачений даремно час. Тому кожен фахівець несе відповідальність за виявлення таких симптомів самотійно і прийняття відповідних заходів на ранній стадії.

Напрацювання Дж. Пулена, К. Уолтера у 1993 році, Дж. Лоулора в 1997 році та М.Роу в 1998 показали, що причиною вигорання власне є професійний стрес, що являє собою досить складне явище. Це пояснюється складнощами, що виникають на робочому місці та які є передумовами виникнення найрізноманітніших психологічних та фізіологічних реакцій. Внаслідок чого в працівника виникає внутрішній дисбаланс між вимогами оточуючих та доступними внутрішніми ресурсами [9]. Даними науковцями було проведено дослідження серед 3400 працюючих людей. Результати показали, що 40% піддослідних визначають роботу як «дуже або надзвичайно стресову», ще 25% опитуваних стресовий фактор поставили на перше місце.

Такі дослідники як Пайнс та Аронсон представляють однофакторну модель емоційного вигорання. Однофакторна модель представляє вигорання як: «...стан фізичного, когнітивного, емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу стресогенних чинників, і навіть перебуванням у ситуаціях, які емоційно насичені». Основною причиною вигорання вважається виснаження. Слідство представлено переживаннями та поведінкою.

За Є. В. Орелом, вигорання представляє собою складне явище, яке включає в себе системи різних рівнів і має полісистемний характер. Основною системою, в межах якої формується та розвивається вигорання, є система професійного становлення особистості [11].

Такі дослідники як Х. Сіксма, Д. Дирендонк, В. Шауфелі представляють двофакторну модель. Емоційне виснаження та деперсоналізація – це двомірна конструкція, яка пояснює синдром вигорання. Для емоційного виснаження характерними є скарги на нервову напругу, на фізичне самопочуття, тобто скарги своє здоров'я загалом. Цей компонент отримав назву «афективного». Для деперсоналізації характерною є зміна ставлення до себе, до пацієнтів, до учнів. Цей компонент отримав назву «настановний» [16].

Дж. Сонек виділяв синдром емоційного вигорання і підкреслював, що він становить реальну загрозу для здоров'я, особливо для професій вчителя та вихователя. Емоційне вигорання виступає як фактор, який підвищує ризик суїциду. Це обумовлено наступними симптомами: тривожність, відчуття безнадійності, депресія, пригніченість, збудженість, занепокоєння та дратівливість [25].

А. Ленгле включає синдром емоційного вигорання до категорії депресії, яка виникає без фізіологічних порушень, але через поступову втрату життєвих цінностей. Синдром вигорання впливає на обидві сфери відносин:

- зовнішню: у комунікації з оточенням та взаємодії з їхньою діяльністю;
- внутрішню: у відношенні до власних емоцій та самооцінки. Це призводить до дратівливості та значного зниження віри в свої можливості [8].

А. Пайнс і Е. Аронсон визначають синдром вигорання як стан перевтоми, який може виникнути не лише у представників будь-якої професії, але і поза професійною діяльністю, такими як в сімейних відносинах або в домашній роботі.

В. Орел розглядає вигорання як системний феномен, що включає взаємодію різних систем на різних рівнях, де система професійного становлення особистості виступає як основна, звідки починається і розвивається вигорання.

К. Черніс описує синдром емоційного «вигорання» як повна втрата мотивації до роботи під впливом надмірних обставин, що призводить до незадоволення, проявляється у психологічному відчутті виснаження та емоційній втомі. Цей стан вказує на негативне ставлення до роботи та життя загалом, втрату здатності бачити позитивні результати своєї праці та відповідну негативну настанову. Це стан фізичної, емоційної та інтелектуальної втоми, який проявляється в професіях у сфері соціальних послуг та може призвести до вигорання [22].

Синдром емоційного «вигорання», як його описують Дж. Корі, С. Найсберг-Феннінг, С. Феннінг, Дж. Кейнан і А. Єлізір, виявляється в депресивному стані, відчутті втоми та спустошення, втраті енергії та ентузіазму, а також втраті здібностей бачити позитивні результати своєї праці та має негативний настрій щодо роботи і життя в цілому. Цей стан є результатом фізичного, емоційного та розумового виснаження, особливо поширений в професіях соціальної сфери [27].

В. Орел підкреслює, що вигорання є складною системою, яка включає різні рівні взаємодіючих систем, з базовою системою в професійному становленні особистості, де виникає і розвивається вигорання. Автор наголошує на ролі індивідуальних та організаційних факторів у виникненні емоційного професійного вигорання [15].

За думкою Н. Водоп'янової, синдром професійного вигорання є професійною деструкцією особистості, що має прояви у стійких психічних

переживаннях та змінах якості, структури і змісту професійної діяльності. Ця деструкція зазвичай розвивається в професійно-навантажених ситуаціях, які працівники сприймають як стресові та набувають дезадаптивного характеру.

Згідно з К. Маслач, синдром професійного вигорання – це стан фізичного, емоційного і розумового виснаження. Цей стан включає в себе фізичне виснаження, хронічну втоми, відчуття безпорадності і втрату надії. Він також супроводжується розвитком негативної самооцінки та відношення до роботи, життя та інших людей. Важливо відзначити, що вигорання виникає через стрес, який виникає внаслідок міжособистісної взаємодії [7].

Таким чином, синдром професійного вигорання виявляється в різних аспектах, таких як емоційний стан, фізичне виснаження і негативне ставлення до роботи та життя в цілому, і може бути спричинений як індивідуальними, так і організаційними чинниками. Цей синдром включає три складові:

Емоційне виснаження: це відчуття емоційної втоми та виснаженості, особливо внаслідок надмірного робочого навантаження, що призводить до вичерпання емоційних ресурсів.

Деперсоналізація: ця складова включає в себе розвиток негативного або цинічного ставлення до інших людей, особливо в робочому контексті. Це може призвести до відчуженості від професійних обов'язків та відкритому байдужості до інших.

Редукція професійних досягнень: ця складова характеризується відчуттям некомпетентності і неспроможності виконувати свою роботу. Це може викликати розвиток негативного ставлення до роботи, життя та інших людей [17].

Синдром вигорання, згідно з різними авторами, може бути описаний в різних стадіях:

Х. Фройденбергер виділяє три стадії розвитку синдрому вигорання:

Перша стадія характеризується нав'язливим бажанням проявити себе через активну діяльність.

Друга стадія виявляється в переосмисленні цінностей та цілковитою зневагою до власних потреб. Відповідно, проблемиякі виникають, особистістю не визнаються.

Третя стадія – це фаза відступу, або апатія, де вчитель (або працівник) починає внутрішньо «здаватися». Супроводжується деперсоналізацією внутрішньої порожнечі особистості, і як наслідок веде до спустошення емоційного та фізичного станів [29].

К. Оліях виділяє чотири стадії синдрому емоційного вигорання, на яких характерні:

- 1) Нездоровий ідеалізм і надмірність у вимогах до себе.
- 2) Виснаження емоційного і психічного характеру.
- 3) Спосіб захисту через дегуманізацію.
- 4) Синдром відрази до самого себе, інших і навколишнього світу. Все це може призвести до краху, включаючи хвороби або втрату роботи.

Е. Малер визначає 12 основних ознак синдрому емоційного вигорання, включаючи втому, психосоматичні захворювання, розлади сну, негативізм, негативну самооцінку, агресивність і дратівливість, пасивність, і почуття провини.

Щодо пояснень виникнення синдрому вигорання, існують три підходи:

- 1) індивідуально-психологічний підхід, який підкреслює невідповідність між високими очікуваннями від роботи та реальністю;
- 2) соціально-психологічний підхід, який пояснює синдром специфікою роботи в соціальній сфері;
- 3) організаційно-психологічний підхід, в якому причина вигорання пов'язана з проблемами в організаційній структурі, такими як відсутність автономії і підтримки, рольові конфлікти і недостатній зворотний зв'язок з керівництвом.

Загалом, синдром емоційного вигорання є складним явищем, що включає в себе емоційне, фізичне та психологічне виснаження, і може виникнути через різні фактори, включаючи особистісні, соціальні та організаційні чинники.

Дослідниця Н. Булатевич вважає, що емоційне вигорання може бути розглянуте як психогенний розлад, і пояснює його виникнення професійною дезадаптацією, яка пов'язана з поведінковим стилем.

Динамічна модель Б. Перлмана і Є. Хартмана представляє чотири стадії професійного вигорання:

Перша стадія – напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями для адаптації до ситуаційних робочих вимог, що створюють протиріччя між суб'єктом і робочим оточенням, і це запускає процес емоційного вигорання.

Друга стадія супроводжується сильними відчуттями і стресовими переживаннями. Оскільки, безпосередньо відбувається конструктивна оцінка власних можливостей та усвідомлення висунутих вимог робочої ситуації, стресогенні фактори можуть просто не викликати відповідних переживань. Перехід від першої до другої стадії професійного виснаження залежить від внутрішніх ресурсів працівника та статусно-рольових змінних.

Третя стадія супроводжується реакціями основних трьох класів – фізіологічними, афективно-когнітивними та поведінковими в індивідуальних варіаціях.

Четверта стадія представляє синдром професійного вигорання як множинне перенесення хронічного психологічного стресу або ж дистресу [14].

У П. Торнтоні часто висувається залежність емоційного вигорання від поведінки особистості. У дослідженнях виявлено зв'язок між стратегією уникнення конфліктів та вигоранням.

Також питанням синдрому професійного вигорання займалися наступні вчені, як: Е. Махер, Л. Карамушка, Т. Ронгинська. Про особливості професійного стресу і конкретні прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів проводили дослідження такі вчені, як В. Зеньковський, О. Баранов, Ю. Львов, Л. Колеснікова, А. Реан, В. Никонов, А. Шафранова і інші.

Не секрет, що синдром професійного вигорання є одним найпоширеніших у професії педагога. Тому постійне вивчення його

особливостей, проявів, розвитку та перебігу у діяльності вчителя є дуже важливим і актуальним.

Також варто зазначити, що дані різних дослідників не завжди узгоджені між собою. Так, частина наукової спільноти вважає, що фізіологічні дані (вік, стать), досвід роботи (стаж) та соціальні характеристики особистості ніяк не пов'язані з вигоранням. Вік має неоднозначний вплив на вигорання, оскільки не виявлено прямої залежності конкретних вікових періодів та вигорання. У роботах Вестхауза (Westerhouse, 1979) виявлено залежності вигорання та незадоволеності роботою (відсутність перспектив особистого зростання), особистих якостей. Залежність вигорання від тривалості роботи, навпаки, не виявлено. На думку М. Юц (Uetz) гендерні відмінності мають місце в оцінці індивідуальних стрес-факторів. Наприклад, жінки у педагогіці вважають найбільш стресовим фактором роботи «важких учнів». Для чоловіків у педагогіці, навпаки, основним стресовим чинником є бюрократизм і безліч «паперової роботи». У той самий час, в інших дослідників залежності гендера від вигорання немає Акерлі (Ackerley, 1988; McGee, 1989.). Австралійські дослідники Марк Пірс та Джеффри Моллой (Mark Pierce, Geoffrey Molloy) також не виділяють залежність професійного вигорання від освіти, інтелекту та заробітної плати [12].

Одноманітна щоденна праця, яка часто не дає змогу відпочити через відсутність перерв і вихідних, і супроводжується постійними фізичними і психологічними навантаженнями, що ще й ускладнені важкими емоційними моментами, призводить до розвитку стресового способу життя. В такому ритмі людина відчуває, що негативні емоції від різних ситуацій накопичуються, і це може призвести до серйозних фізичних захворювань.

Наприклад, вчителі, які працюють навіть 24 години на добу, абсолютно поглинаються роботою, не залишаючи часу для себе або відпочинку. Вони працюють без перерв, вихідних і відпусток і, таким чином, стають основними кандидатами на розвиток професійного вигорання. Ці люди, практично самі заохочуючи цей процес, ускладнюють собі життя тим, що стають емоційно

залежними від роботи, оскільки віддають їй всю свою увагу. В результаті, вони відчують сильну втому, фізичне та психічне виснаження, сумніви щодо власної корисності та цінності, і починають сумніватися у своїй професійній та особистій компетентності, здається, що у них немає перспектив. Це може статися з будь-ким, принаймні один раз у житті [23].

Підступність цього синдрому полягає в тому, що дискомфорт від початкових симптомів не завжди відчувається негайно. Проте, якщо така ситуація систематично повторюється, з часом те, що колись було цікавим і виконувалося добре, стає апатичним та нецікавим. Ризик розвитку цього стану збільшується особливо на третій-четвертому році роботи, коли новизна спадає, мотивація падає, а очікуваність власних успіхів та очікування оточення зростають.

Спільні симптоми професійного вигорання включають відчуття «дефіциту відпочинку», оскільки особа постійно займається професійною діяльністю і майже не залишає собі часу на хобі або відпочинок. З часом ця ситуація може стати нормою, і спочатку відбувається втрата інтересу до роботи, втома та відсутність нових ідей. Потім з'являється тривожність, відсутність спокою, відчуття безвиході у вирішенні проблем. Урешті-решт, особа стає байдужою до своєї роботи, відчуває апатію, знесилення, відчуття відсутності бажання працювати, дратівливість, гнів, негативне ставлення до роботи та песимізм. Поведінкові зміни та ригідність, також властиві серйозному професійному вигоранню, можуть виражатися у неготовності до дій, що не передбачені планом, або в захопленні стереотипами та ідеями, відомими за правильними. У такому стані людина може стати менш комунікабельною, або, навпаки, дуже говірливою [21].

Людина з розвиненою ригідністю у своєму способі мислення перебуває у пастці стереотипів та ідей, які вона приймає не самостійно, а бере з «правильних» джерел. Ці ідеї для неї є чіткими, конкретними та педантичними, і вона відчуває дратівливість у відношенні до невизначеності та недбалості. У

випадку, коли людина стає жертвою «професійного вигорання», її мислення стає ригідним.

Ригідний педагогічний працівник перестає бути відкритим до змін, оскільки вони вимагають витрати енергії та припускають ризик, що для вже виснаженої особистості є значним обтяженням. Наявність емоційного вигорання впливає на такі чинники, як безперервна робота поза робочим часом, надмірне навантаження, «нездорове» трудолюбство і бажання включитися у всі можливі процеси, а також однотонність завдань та відсутність видимих результатів. Тому синдром професійного вигорання представляє собою реакцію на вплив професійних стресових факторів, яка розвивається з часом. Перебуваючи у такому стані, людина набуває негативних емоцій і може заглибитися в професійне вигорання [24].

Аналізуючи погляди науковців на феномен професійного вигорання педагогів у контексті психологічної науки виділимо наступні прояви цього синдрому:

- професійне вигорання – це динамічний процес, який проходить певні стадії;
- професійне вигорання проявляється як негативне ставлення та неетична поведінка по відношенню до себе та своїх колег;
- професійне вигорання призводить до виникнення у педагогів негативних емоцій та негативного ставлення до своєї професійної діяльності;
- синдрому професійного вигорання передують емоційне виснаження та погіршення самопочуття;
- професійне вигорання у вчителів характеризується низькою мотивацією та низькою працездатністю.
- деструктивна поведінка педагога та дисгармонія стосунків з колегами є наслідком професійного вигорання [5].

Отже, теоретичний аналіз цієї проблеми дозволяє зробити висновок, що вчителі, а особливо ті, які працюють з учнями з особливими потребами, є

найбільш вразливою категорією і особливо чутливі до дезадаптивних тенденцій.

## **1.2. Характеристика та фактори виникнення професійного вигорання**

Професія педагога належить до типу «людина-людина». Іншими словами, цю професію відрізняє напруженість та інтенсивність психоемоційного стану. У цьому професія педагога найбільш схильна до розвитку професійного вигорання. Сучасний педагог покликаний вирішувати цілий комплекс завдань освіти та виховання, що вимагає серйозних педагогічних зусиль: освоєння нових форм та методів викладання, змісту навчальних дисциплін, що постійно ускладнюються з боку влади вимоги до педагогів, необхідність враховувати нормативно-правові документи, що швидко змінюються, тощо. Освоєння даних стресових факторів під силу лише професійно-компетентному, психологічно здоровому, педагогу, що творчо підходить до своєї справи.

У процесі діяльності більшість педагогів проходять певні «кризи» професійного становлення, розглянемо їх.

Криза 1-го року:

- нездійсненність юнацьких надій;
- прагнення до досконалості;
- невміння орієнтуватися у новому колективі.

Криза 5-7 років:

- перші успіхи у професії;
- визнання колективу;
- підвищена вимогливість до себе.

Криза 12-15 років:

- педагогічна самооцінка занижена;
- недуги;
- правила, папери, інновації викликають роздратування, протест, агресію;

– панічний страх перед атестацією [12].

Ряд авторів вказують за наслідками досліджень, що більшість педагогів перебувають у другій фазі професійного вигорання – «резистенції» (опору). О.В. Мізонова, в результаті дослідження взаємозв'язку між розвитком професійного вигорання та педагогічним стажем, визначила наступну закономірність (табл. 1) [5].

Таблиця 1.1

### Взаємозв'язок між професійним вигоранням та педагогічним стажем

Стаж (років)	Вікова категорія (років)	Причини
0-9	23-29	Невідповідність очікувань та реалій професійної діяльності.
10-19	30-39	Протистояння впливу емоційних чинників докільля разом із сукупністю інших чинників. Ця група найбільш схильна до професійного вигорання.
20 і більше	40 і більше	Вікові особливості. Криза ідентичності особистості.

В діяльності педагогів існує ряд детермінант, які обумовлюють розвиток професійного вигорання:

1. Об'єктивні чинники: особливості комунікації, проблеми професійної діяльності організаційного характеру.

2. Суб'єктивні чинники: специфіка емоційно-мотиваційної сфер особистості.

Новітні дослідження науковців-педагогів показують, що у діяльності представлені всі основні психотравмуючі чинники і є детермінантами професійного вигорання. Також діяльність педагога має низку специфічних особливостей, що дають можливість віднести її до потенційно афектогенних. Високий рівень психічної напруженості праці педагогів визначається його специфікою – особливостями основних трьох структурних компонентів. Це особистість вчителя, педагогічне спілкування, та діяльність педагога. До

особливостей професійної праці педагогів, які сприяють розвитку професійного вигорання можна віднести:

- велика кількість інформації, брак часу на засвоєння матеріалу.;
- значна соціальна відповідальність за результат;
- необхідність швидкого прийняття рішень в разі нестачі інформації поряд з її реалізацією;
- невизначеність робочих ситуацій;
- рольова конфліктність;
- щоденна рутина (повторюваність, стандартність, висока технологічність);
- соціальна оцінка (необхідність бути об'єктом спостереження не лише з боку учнів, а й з боку вищих організацій, адміністрації);
- відносність та відтермінування результатів(рис. 1.1.)[18].

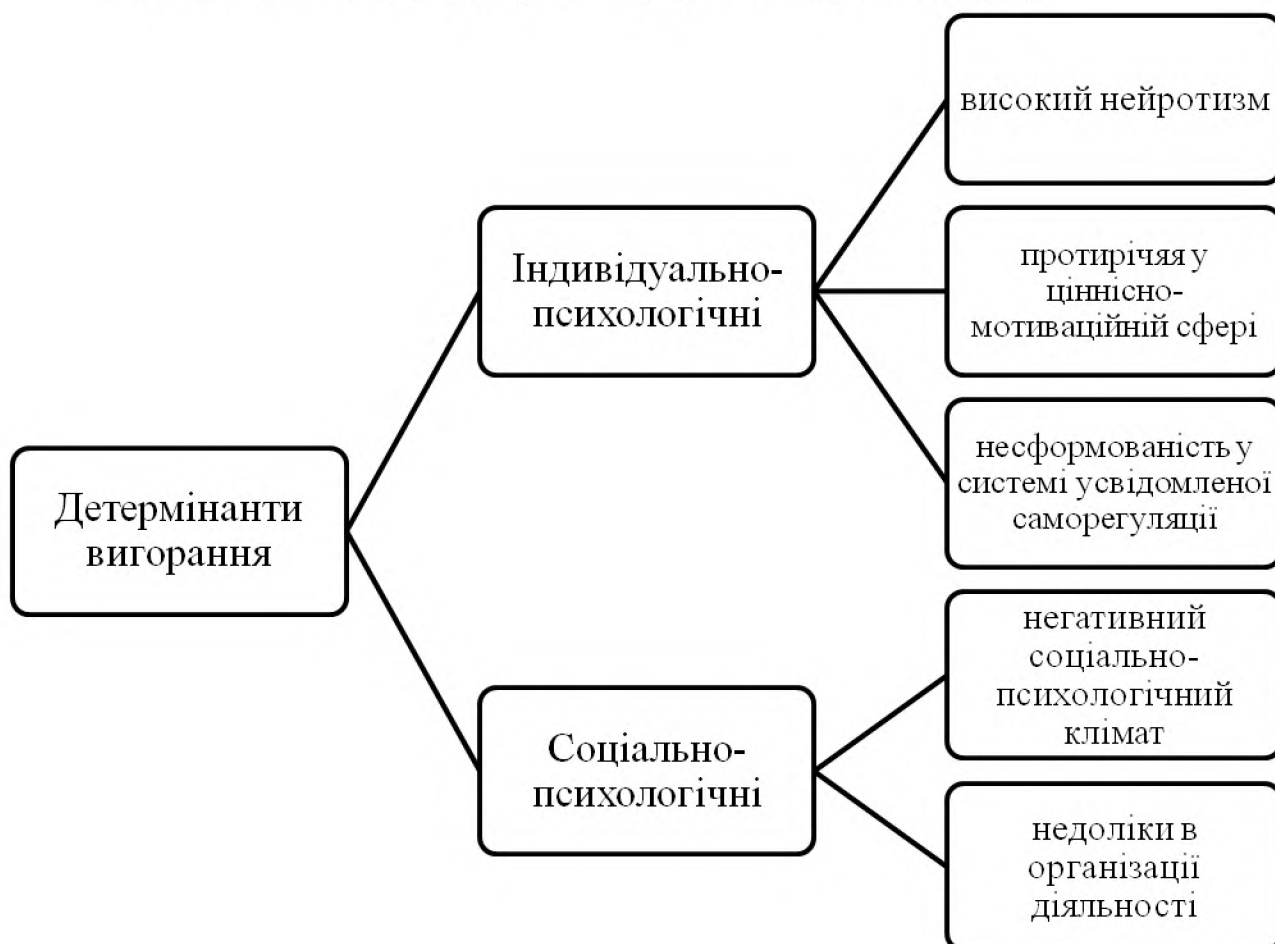


Рис. 1.1. Психологічні детермінанти емоційного вигорання у педагогів

Також не слід недооцінювати такі стресогенні особливості педагогічного спілкування:

- необхідність здійснення тривалих та частих контактів із людьми – «фактор перенасиченої комунікації»;
- специфіка об'єкта праці – наявність власної активності;
- емоційний психологічний клімат – висока конфліктність;
- взаємодія з різними соціальними групами – колеги, батьки, учні, адміністрація [4].

До особливостей особистості педагога, що зумовлюють професійне вигорання, низка авторів відносить:

- протиріччя між індивідуально-типологічними особливостями особистості та самим характером діяльності;
- протиріччя діяльності та мотивів.

Загалом, професія педагогічних працівників характеризується значною емоційною напругою. Кожен вчитель стикається з численними стресовими ситуаціями, пов'язаними з умовами роботи, які можуть загрожувати їхньому психічному здоров'ю. Деякі з факторів стресу включають:

- відповідальність за здоров'я і успіх учнів;
- потребу в постійному підтвердженні свого рівня кваліфікації;
- напружені та змінювані умови роботи;
- високий рівень емоційної напруги та постійна увага, яку потрібно приділяти;
- необхідність постійного логічного та психологічного аналізу подій;
- розв'язання конфліктних ситуацій серед учнів, їхніх батьків, колег та адміністрації школи [31].

Все це ставить перед педагогами високі вимоги та може призвести до професійного вигорання. Прояви професійного вигорання можуть бути різними і залежать від індивідуальних психологічних особливостей людини (якість стресостійкості, тип темпераменту, самооцінка, мотивація та інші), а також від

професійних характеристик (стаж роботи, матеріальні можливості, стосунки в колективі, кар'єрний ріст тощо) [3].

Зважаючи на дослідження Т. Форманюк, фактори, що впливають на виникнення професійного вигорання діляться на особистісні, статусні/рольові та підприємницькі (професійні та організаційні), які описані у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

**Фактори впливу на розвиток синдрому професійного вигорання за Т. Форманюком**

Фактори	Характеристика факторів
<b>I група ризику</b>	
Особистісні	– схильність до інтроверсії (низька соціальна активність і адаптованість, зосередженість на внутрішньому світі, нерішучість, несміливість);
	– реактивність (динамічна властивість темпераменту, що виявляється в силі та швидкій реакції емоційного реагування);
	– надмірно висока або низька емпатія (здатність розуміти емоційний стан інших людей, співчувати);
	– жорсткість, авторитарність щодо інших та низький рівень самооцінки.
<b>II група ризику</b>	
Статусно-рольові	– міжособистісний конфлікт, рольова невизначеність;
	– обмеженість у професійному та особистісному зростанні;
	– низький соціальний статус;
	– рольові поведінкові стереотипи, що обмежують творчу активність;
	– ізолюваність в значущій (референтній) групі;
	– негативні гендерні установки, що обмежують права і свободу людини.
<b>III група ризику</b>	
Корпоративні (професійно-організаційні)	Професійно-організаційні фактори ризику професійного вигорання ведуть до високого рівня організаційного стресу, величина якого пов'язана з організаційною культурою та її привабливістю для працівників, труднощами і відповідальністю виконання професійних обов'язків в конкретній організаційній структурі. Основною причиною професійного вигорання є тривалість та інтенсивність робочого навантаження в ситуаціях напруженого ділового спілкування [5].

Якщо враховувати всі ці фактори, то наявність професійного вигорання вчителів є небажаним явищем. Вчителі, які розуміють, що вони стикаються з цим синдромом, можуть намагатися подолати його, зменшуючи спілкування з колегами, фізично та морально віддаляючись від них. Поведінка в такому випадку може включати уникання особистих контактів, використання безособових методів спілкування з колегами та виявлення негативного настрою. У результаті цього вчителі можуть відчувати себе самотніми або впадати у депресію, бачити ситуацію як безнадійну та шукати виходи, які можуть включати зміну професії або робочого місця [28].

Професійне вигорання може вплинути на якість освіти та взаємодію у навчальному закладі, тому важливо вживати заходи для його запобігання та лікування серед вчителів. У педагогічних працівників можуть спостерігатися різноманітні психофізичні симптоми, які свідчать про професійне вигорання:

- відчуття сильної втоми та брак сил, що можуть бути результатом надмірного фізичного та емоційного навантаження;
- постійний головний біль, який може виникати внаслідок стресу та напруги;
- зміни у зовнішньому вигляді, такі як сильне схуднення або ж ожиріння, які можуть відбуватися через стрес та зміну харчування;
- проблеми зі сном, включаючи безсонницю та бажання спати на роботі, які можуть бути наслідком тривалого стресу;
- зниження як зовнішньої, так і внутрішньої сенсорної чутливості, яке може виражатися в погіршенні зору, слуху, нюху та дотику, а також втраті внутрішніх тілесних відчуттів [1].

У взаємодії з соціумом ці симптоми можуть виражатися в характерних станах, таких як байдужість, нудьга, пасивність та депресія. Вчителі можуть також відчувати підвищену дратівливість щодо незначних подій, що може викликати нервові зриви або різкі спалахи гніву. Людина може сама собі створювати загальні негативні установки щодо життя та професійних перспектив, і це може призвести до змін у поведінці, такі як:

- відчуття, що робота стає все складнішою з кожним днем та стає важкою до виконання;
- зміна робочого режиму, наприклад, запізнення або раніше закінчення робочого дня;
- зниження мотивації та наснаги щодо виконання роботи;
- зациклення на дрібних деталях, втрата спрямованості;
- зловживання алкоголем, тютюном або навіть вживання наркотиків, як спроба уникнути стресу та відволіктися [4].

Одним із психологічних чинників, які впливають на розвиток професійного вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Зокрема, особистості інтроверти, які характеризуються усамітненістю та скромністю, можуть швидше вигорати від професійного стресу. Також, особи із слабкою нервовою системою та схильні до ідеалізму швидше вигорають від професійного емоційного вигорання. Цей синдром найчастіше виявляється у людей, які постійно ведуть внутрішній конфлікт через свою професійну діяльність [26]. Це особливо поширене як в Україні, так і за кордоном серед жінок, які стикаються з внутрішнім протистоянням між роботою і сім'єю, а також відчувають тиск, пов'язаний з постійною потребою підтверджувати свою професійну компетентність, особливо в умовах конкуренції з протилежною статтю.

Синдром професійного вигорання може бути недугою, яку, на жаль, не завжди відразу виявляють і не звертають належну увагу на лікування. Людина часто вважає, що достатньо просто зробити більше зусиль і докласти більше наполегливості, щоб впоратися з накопиченою роботою. Але в цьому підході є основна помилка [20].

Отже, стресовий вплив на педагогічних працівників негативно впливає на їх загальний психічний стан, і це може призвести до різних негативних соціально-психологічних наслідків в цій сфері. До таких аспектів відносяться:

- зниження задоволеності від роботи;

- погіршення соціально-психологічного клімату в колективі;
- саме професійне вигорання.

Як підсумок вищеописаних ознак, можемо виокремити такі групи симптомів, що характерні для розвитку синдрому професійного вигорання: фізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові та соціальні. Їх симптоми описані в таблиці розробленій О. Главацькою [5].

Таблиця 1.3

### Групи симптомів, характерні для розвитку синдрому професійного вигорання

Найменування групи ознак	Симптоматика
Фізичні	Втома і стомлюваність організму; змін ваги; безсоння; негативний загальний стан здоров'я; тяжке дихання та задишка; пітливість; тремтіння тіла; запаморочення; проблеми з тиском; шкірний висип; захворювання серця і судин.
Емоційні	Недостатність позитивних емоцій; дратівливість; байдужість до професії; песимістичний настрій, цинізм; незадоволеність особистим життям; постійне відчуття втоми, безпорадності, тривоги, провини, безнадійності, самотності; агресивність; посилення неспокою; депресивні та істеричні поведінкові прояви; неспроможність зосередитися; внутрішні страждання; неспроможність будувати плани на майбутнє; втрата ідеалів.
Інтелектуальні	Відсутність інтересу до творчого підходу у роботі та альтернативного вирішення робочих проблем; перевага стандартним схемам, рутиній роботі; наявність апатії, нудьги; втрата змісту життя та інтересу до навколишнього; байдужість до новин; перевага в одноманітному способі життя, небажання професійно та

	особистісно самовдосконалюватись; формалізм у виконанні професійних завдань.
Поведінкові	Недотримання нормативної тривалості робочого часу (понад сорок п'ять годин на тиждень); відсутність перерв для відпочинку і харчування; протягом тривалого робочого дня виникає перевтома і бажання відпочити; апатія до їжі; незначне фізичне навантаження, безпристрасність; вживання алкоголю, тютюну, ліків та їх виправдання; нещасні випадки невиробничого характеру; імпульсивна та інстинктивна емоційна поведінка.

Продовж. табл. 1.3

1	2
Соціальні	Соціальна пасивність; низький рівень адаптації та соціалізації; втрата цікавості до захоплень, проведення дозвілля; відсутність соціальних контактів поза роботою; індиферентність у ставленні до рідних, колег, клієнтів; самотність та ізольованість; небажання чути та прислуховуватися до думки інших; відчуття дефіциту уваги зі сторони близьких людей та співробітників [5].

Таким чином, на основі досліджень науковців можна виділити наступні психологічні фактори, що призводять до професійного вигорання вчителів:

– орієнтація на особистість, включаючи низьку самоповагу та самооцінку, схильність до агресії та авторитаризму, відсутність емоцій, емоційне відчуження, бажання уникнути спілкування з колегами та учнями;

– орієнтація на статус та роль особистості, включаючи внутрішній конфлікт, незадоволеність професійно-особистісним розвитком, намагання уникнути виконання будь-яких професійних обов'язків;

– професійна орієнтація, включаючи відсутність організаційної культури, незмінні сутички в установах, постійний контроль, усунення від відносин, спілкування, виконання професійних обов'язків та роботи загалом;

– екзистенційні аспекти, такі як нездійснення професійних очікувань.

Таким чином, професійне вигорання серед педагогічних працівників може призвести до численних фізичних та психологічних симптомів, що важко

нести як власними силами, так і в контексті здорового навчання та розвитку учнів.

## **РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ БОГОЛЮБСЬКОГО ЛІЦЕЮ №30**

### **2.1. Психолого-педагогічні підходи до діагностики та оцінки рівня професійного вигорання. Результати емпіричного дослідження**

У нашому дослідженні взяли участь 23 жінки, які є педагогічними працівниками у КЗЗСО «Боголюбський ліцей №30 Луцької міської ради». Проведене опитування відбувалося анонімно та добровільно у вересні 2023 року. Для докладного аналізу учасників дослідження ми розробили анкету, яка включала питання про вік, посаду, стаж роботи, розмір заробітної платні та мотивацію до праці (Додаток А). Ми вважаємо, що ці фактори можуть значно впливати на професійне вигорання педагогічних працівників.

За результатами опитування респондентів було розділено на три вікові категорії: 22–35 років, 36–45 років та 45 років та більше. За стажем роботи учасники опитування розподілилися наступним чином: 8 осіб – зі стажем 0-4 роки, 6 вчителів – від 5 до 10 років, ще 6 – від 10 до 22 років та 3 осіб зі стажем більшим, як 23 роки (рис.2.1.). Головними мотиваційними факторами для педагогічних працівників були педагогічне покликання, любов до дітей та розмір заробітної платні.

В нашому дослідженні ми використовували наступні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон), «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим), «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішніков), та «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге) (Додаток Б).

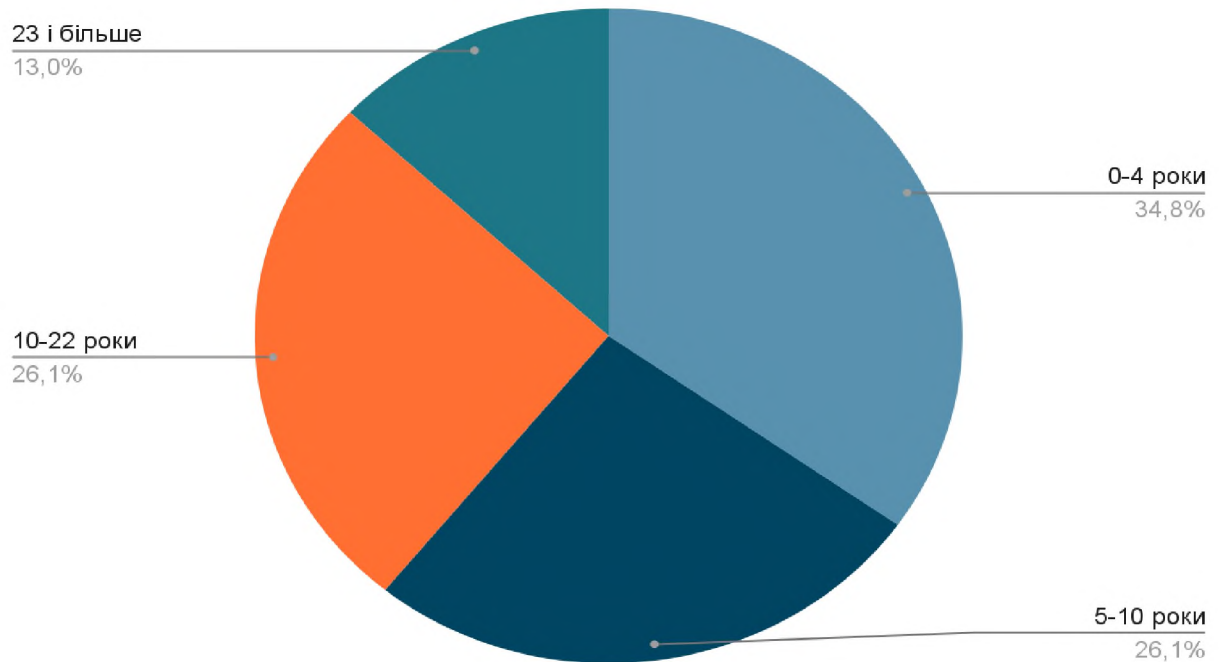


Рис. 2.1. Стаж роботи досліджуваних

Давайте розглянемо ці методики докладніше:

1. За методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка досліджуваним необхідно дати відповідь на 84 запитання. Кожне запитання відповідає одному з симптомів вигорання. Дані симптоми відносяться до одного з трьох компонентів емоційного вигорання: напруження, резистенція, виснаження.

2. Методика «Діагностика професійного вигорання» розроблена К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової налічує 22 запитання. Відповіді на дані запитання відповідають субшкалам: емоційне виснаження (занижений емоційним фон, байдужість, емоційне перенасичення); деперсоналізація (деформації стосунків з іншими людьми); зниження особистих досягнень (схильність до негативної самооцінки, професійних досягнень та успіхів, негативність, пов'язана зі службовою гідністю, обмеження можливостей та обов'язків) [13].

3. Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» або ж як методика «Прогноз» за В. Бодровим спрямована на визначення початкових ознак у осіб з першопроявами нервово-психічної нестійкості (НПН). Даний метод дозволяє виявити індивідуальні початкові симптоми розладів особистості і оцінити ймовірність їх розвитку та прояву в поведінці і діяльності людини. У цій методології є 84 запитання-аргументи, на кожне з них суб'єкт відповідає «так» чи «ні».

4. За методикою О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання» досліджуваним пропонують 72 твердження, про відчуття, пов'язані з роботою. Ці пункти поділяються за трьома шкалами: психоемоційне вигорання – процес виснаження емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів фахівця, що працює в соціумі (хронічна емоційна і фізична втома, байдужість та холодність в ставленні до людей); особистісна дистанція – особлива форма соціальної дезадаптації професіонала зі зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищення роздратованості та нетерплячості в ситуаціях спілкування, недобррозичливості до інших; професійна мотивація – рівень робочої мотивації та ентузіазму стосовно роботи альтруїстичного характеру, який оцінюється за наступними показниками: продуктивність професійної діяльності, оптимізм, зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності, ступінь успішності в роботі з людьми.

5. При використанні методики «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге), досліджуваним потрібно пригадати життєві ситуації, які ставалися з ними протягом останнього року. Загальна сума визначає ступінь опірності стресу. Велика кількість балів вказує на тривожний сигнал, який попереджає про можливу небезпеку [2].

Завдяки методиці діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), ми вивчили, як виявляються всі компоненти емоційного вигорання у педагогічних працівників. Результати дослідження (рис. 2.2.) підтверджують, що в емоційному вигоранні цих фахівців домінує компонент «резистенція». Це виявляється у протистоянні негативним подіям, що призводить до виснаження

психічних ресурсів. Такий стан спричиняє неадекватні (зазвичай, занижені) емоційні реакції, зменшення спілкування з колегами, погіршення якості роботи і, в окремих випадках, навіть до відмови від виконання професійних обов'язків та бажання бути наодинці. Фаза емоційного вигорання сформувалась у більшості(60%) працівників, у третій частини (35%) дана фазавже формується, і лише в 5% опитуваних не сформована. Для тих, у кого переважає ця фаза, характерною є відсутність інтересу до професійної діяльності, значне зниження бажання взаємодії та комунікації, виникнення стійких соматичних симптомів (головний біль, часта дратівливість, почуття стривоження, браку сил, різка втрата енергії, часті застуди, тощо). Навіть після повноцінного відпочинку протягом вихідних днів людина може відчувати виснаження [30].

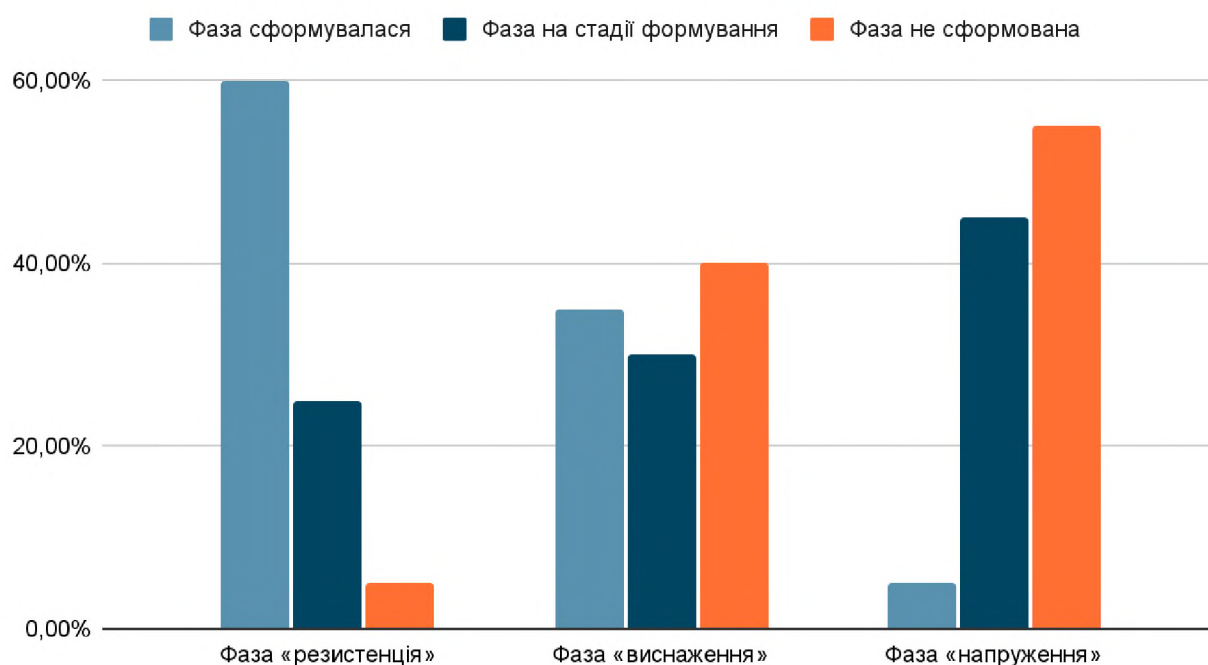


Рис. 2.2. Фази емоційного виснаження

Щодо наступного компоненту, «виснаження», згідно з результатами дослідження, цей стан сформований у 25% працівників, у 30% – на стадії формування, та в 45% – не сформований. Виснаження характеризується фізіологічними проблемами, такими як порушення сну, зниження уваги та пам'яті, утруднене дихання при навантаженнях, притуплені відчуття,

загальмованість, млявість тощо. Крім того, спостерігаються психологічні проблеми, такі як різка дратівливість і гнів, втрата інтересу, депресія, безпричинні переживання, тривожність, страх і інші. У 40% відмічено, а в 55% не виявлено. Ця фаза проходить досить легко, виявляючи себе головним чином у перейманні за події, що відбуваються.

Зазвичай ці першочергові симптоми привертають увагу незначної кількості людей. Перша стадія може формуватися впродовж 3-5 років. Психологічне напруження характеризується динамічним розвитком, що обумовлено постійністю, яка виснажує людину, або зростанням впливових факторів.

Застосовуючи методику «Діагностика професійного вигорання» (розроблену К. Маслач та С. Джексон, адаптовану Н. Водоп'яною) (рис. 2.3.), ми виявили, що найбільш виразним симптомом для об'єктів дослідження є «редукція особистих досягнень». У 10% працівників були виявлені критично високі результати, у 52% також значно високі результати у 38% середні. В людей, у яких ця ознака переважає, може спостерігатися зниження відчуття компетентності у своїй роботі, незадоволення собою, знецінювання власної діяльності, нав'язливе відчуття провини за власні негативні прояви або почуття, погане сприйняття себе у професійній діяльності, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Також, зазвичай, спостерігається зменшення ентузіазму, втрата ініціатив та зниження рівня мотивації до роботи.

Рівень емоційного виснаження у об'єктів дослідження проявляється середньою інтенсивністю, зокрема високі результати зафіксовані у 15% працівників, середні – у 35%, низькі – у 45%, і категорично низькі – у 5%. Емоційне виснаження є важливою складовою професійного вигорання, характеризується зниженням емоційного тону, посиленням байдужості, негативізмом, незадоволеністю роботою та емоційним перенасиченням.

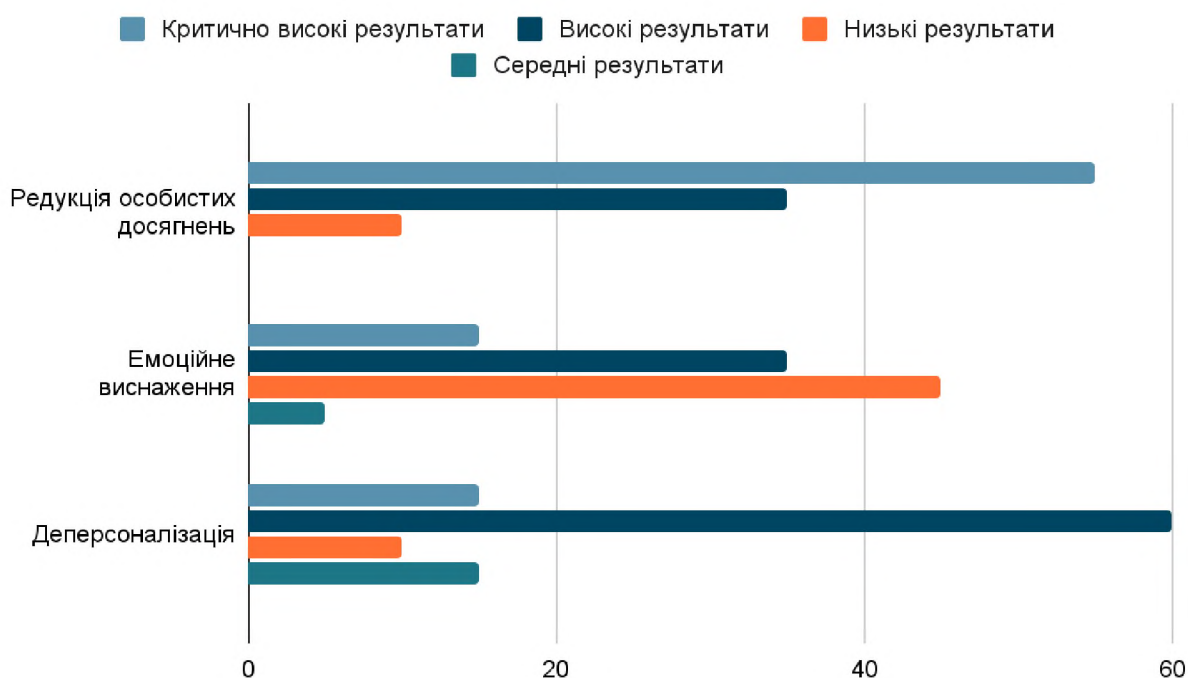


Рис. 2.3. Компоненти професійного вигорання

Рівень емоційного виснаження у об'єктів дослідження проявляється середньою інтенсивністю, зокрема високі результати зафіксовані у 15% працівників, середні – у 35%, низькі – у 45%, і категорично низькі – у 5%. Емоційне виснаження є важливою складовою професійного вигорання, характеризується зниженням емоційного тону, посиленням байдужості, негативізмом, незадоволеністю роботою та емоційним перенасиченням.

Найменш вираженою ознакою серед респондентів є «деперсоналізація», адже критично високими показниками є лише у 15% опитуваних, тоді як середніми у 60%, низькими у 10%, і критично низькими у 15%. «Деперсоналізація» проявляється у тенденції негативно оцінювати власні професійні досягнення, недооцінюванні власної особи та досягнень, відношенні з негативними прогнозами до роботи та можливих перспектив, а також у формальних взаєминах з колегами на роботі тощо.

Після застосування методики «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (за В. Бодровим) результати вказують на наступне розподіл: у 5% працівників висока нервово-психічна стійкість і сприятливий прогноз; у 80% – задовільна

нервово-психічна стійкість і малосприятливий прогноз; у 15% працівників незадовільна нервово-психічна стійкість і несприятливий прогноз (рис. 2.4.).

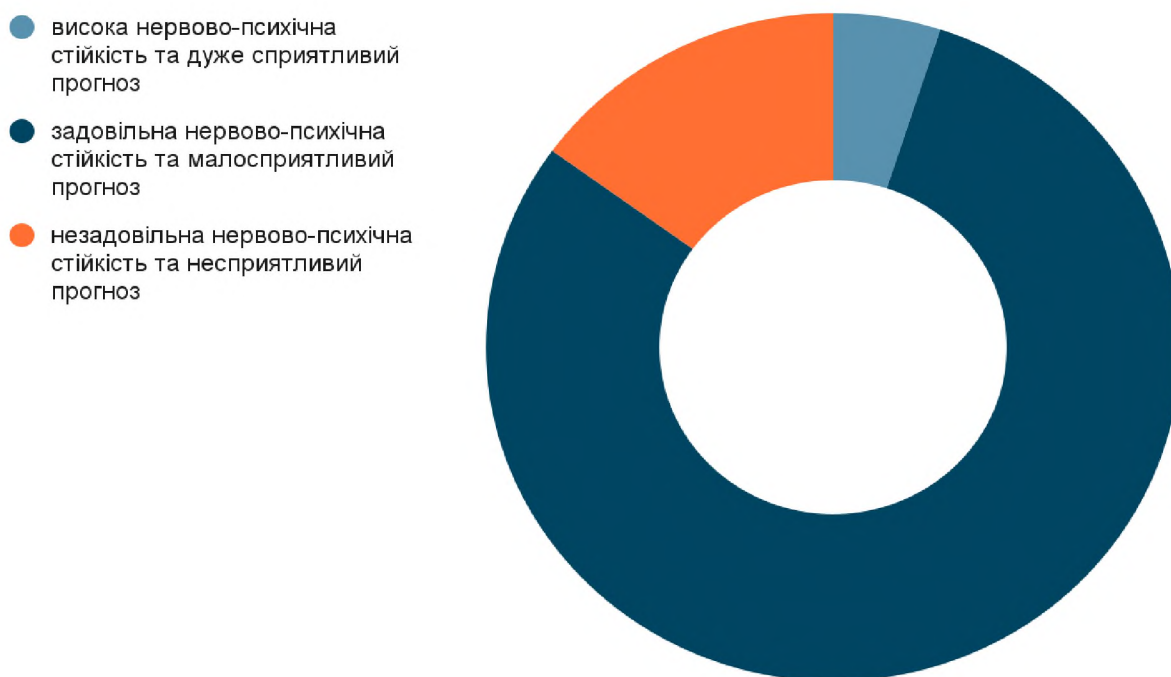


Рис. 2.4. Оцінка рівня нервово-психічної стійкості

Методика визначення психічного вигорання, розроблена О. Рукавішніковим, дозволила виявити фактор «професійна мотивація» за допомогою таких показників, як психоемоційне виснаження, особистісне віддалення і професійна мотивація (рис. 2.5.). У педагогічних працівників переважає вияв «професійної мотивації». За результатами опитування 80% респондентів мають вкрай високі значення у цьому показнику, в 10% – високі, і в ще 10% – середні. Сфера становлення мотивації оцінюється через продуктивністю діяльності фахівця, успішністю у встановленні контактів і взаємодії з людьми, зацікавленістю у роботі, ступенем спрямованості на досягнення результатів, самооцінкою у професійній сфері.

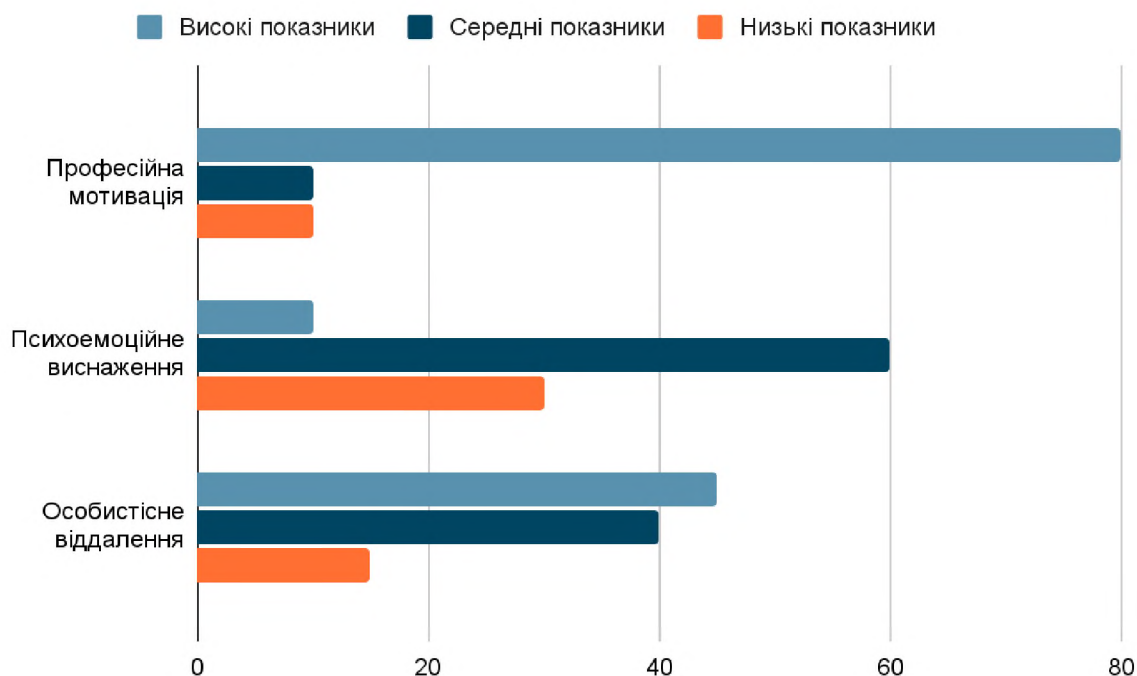


Рис. 2.5. Основні показники синдрому професійного вигорання

Використання «Методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації» розробленої Т. Холмсом та Р. Раге, дозволило встановити, що у 40% працівників виявлено високий рівень стійкості до стресу. Вони ефективно витрачають енергію та ресурси, не спрямовуючи їх на подолання негативних станів та переживань, що призводить до підвищення ефективності будь-якої діяльності, незалежно від її характеру та спрямованості. Це свідчить про стресогенний характер професії педагогічного працівника. У 35% працівників виявлено середній рівень стійкості до стресу, який знижується при зростанні негативних емоцій і стресових ситуацій в їхньому житті. Це призводить до витрати значної частини енергії на боротьбу з психологічними станами, викликаними стресом. У 25% працівників спостерігається низький рівень стійкості до стресу, що змушує їх витрачати більше енергії та ресурсів на протистояння негативним психологічним станам. Ці працівники знаходяться на межі нервового виснаження (рис. 2.6.).

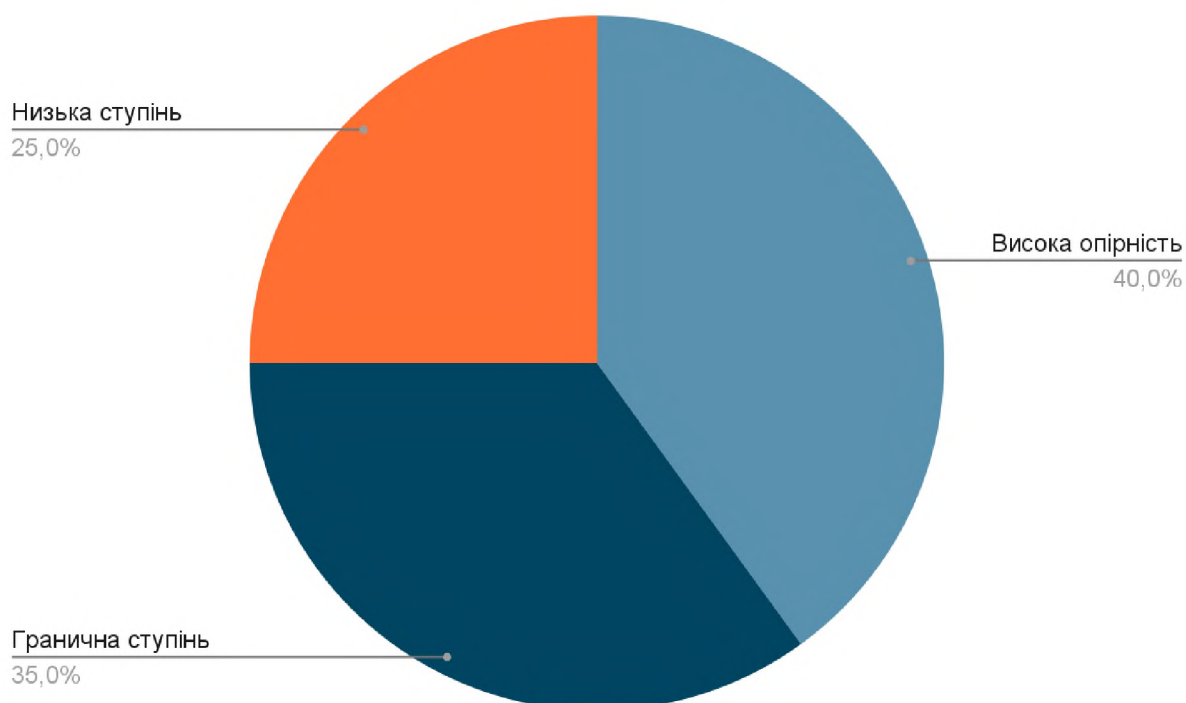


Рис. 2.6. Ступінь опірності стресу

Отже, узагальнюючи висновки експериментального дослідження, можна стверджувати, що через складну специфіку своєї діяльності педагогічні працівники схильні до професійного вигорання. Проводячи дослідження нами виявлено, що незалежно від тривалості робочого стажу та займаної посади педагоги проявляють такі симптоми: неадекватне емоційне реагування на збільшення робочого обсягу, негативне ставлення до власної особи, а також виявляється знижена взаємодія з колегами. Досліджені все частіше виявляють бажання бути на самоті, призначити собі вихідний або організувати хоча б короткий відпочинок.

Під час спілкування після тестування респонденти вказували, що їхня професійна діяльність приносить все менше задоволення, що призводить до недооцінювання власних професійних досягнень і можливостей. Після інтерпретації результатів опитування вони отримали можливість переглянути статистику чинників, які різноманітним чином впливають на їхню робочу продуктивність.

## **2.2. Рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників інклюзивної форми навчання**

Інклюзивна освіта вимагає від психолого-педагогічних працівників додаткових зусиль та навичок. Професійне вигорання може виникнути через велику відповідальність, стрес та труднощі в роботі з різнорідними групами учнів. Тому, оскільки, вигорання – це втрата продуктивності та виснаження життєвих ресурсів через фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, необхідно діяти при появі перших ознак, не зволікаючи і не сподіваючись, що це пройде само собою. Виокремимо наступний алгоритм подолання професійного вигорання.

1. Визначити групи симптомів, що свідчать про професійне вигорання.
2. Виявити наявність вигорання та визначити його вираженість за допомогою тестових методик (Н. Водоп'янової, Е. Старченкова, В. Бойка, Н. Паніної).
3. Проаналізувати ймовірні чинники вигорання в оточуючому середовищі.
4. Проаналізувати, які з правил психологічної безпеки на робочому місці порушуються.
5. Розробити план дій, що включає способи уникнення (або зменшення впливу) чинників вигорання та дотримання правил психологічної безпеки.
6. Використовувати методи психологічної допомоги при вигоранні та підтримання психологічного здоров'я.

Також, щоб запобігти професійному вигоранню, можна використовувати методи психологічної допомоги. До них відносимо (вправи описані в Додатку В):

1. Дихальні вправи. Техніка глибокого дихання є базовою емоційно-орієнтованою навичкою подолання стресу та складовою всіх видів релаксації.

2. Зняття напруги та розслаблення. Напруга має накопичувальний ефект, заважає якісному відпочинку і призводить до підвищеної втоми, тому музикотерапія, усамітнення з природою стануть чудовою терапією.

3. Зміна негативних думок та переконань. Оскільки негативні переконання мають потужніший руйнівний вплив на людину, тому важливо навчитися технікам роботи з позитивними та негативними думками.

4. Регулювання емоційних станів. Емоції є надзвичайно важливою складовою людського організму, тому негативні емоційні стани призводять до негативних фізичних станів. Отож, необхідно якнайшвидше власні негативні емоції ( гнів, смуток, роздратування, розчарування ) замінювати на позитивні.

5. Накопичення запасу внутрішніх ресурсів. Доволі часто причинами професійного вигорання є виснаження ресурсів. Тому важливо дбати про себе і знайти те, що наповнює і додає сил.

6. Фізична активність та праця. Ефективно знімають психологічну напругу робота в саду, на городі, фізкультура та особливо ефективна для зняття нервового напруження аеробіка.

7. Правильний режим харчування та розпорядок дня. Люди, які планують свою діяльність заздалегідь, набагато краще захищені від негативних стресових ситуацій і, навпаки, люди, які не вміють керувати своїм часом є його заручниками. Сон повинен бути спокійним і тривати близько семи-восьми годин, а харчування збалансованим і правильним. Недосипання, переїдання та шкідлива їжа негативно позначають на фізичному та емоційному стані організму.

8. Вклад у себе. Часто причиною професійного вигорання є стресові ситуації на робочому місці. Проте стрес є нормальним фізіологічним станом організму, який можна впізнавати та відразу долати. Співпраця з керівником, самоконтроль, відвідування тренінгів, групова робота над проблемою допоможуть у цьому [21].

Аналізуючи відомі методики та способи подолання професійного вигорання, а також на основі проведених досліджень нами було розроблено

рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників.

Рекомендації щодо попередження та подолання професійного вигорання у психолого-педагогічних працівників в умовах інклюзивної освіти:

1. Поінформований – значить озброєний. Професійне навчання, а саме відвідування вчителями тренінгів (стресоменеджмент, комунікаційні навички, саморегуляція), спрямованих на розвиток навичок роботи в інклюзивному середовищі, а також отримання знань та вироблення навичок випередить та допоможе вчасно зупинити професійне вигорання.

2. Варто створити ефективний комунікаційний простір – відкрите середовище, де колеги вільно спілкуються, обговорюють проблеми та діляться досвідом. Колектив вчителів, що працюють з учнями з особливими потребами мають бути командою: підтримувати та покладатися один на одного у складних ситуаціях.

3. Самозахист і релаксація. Ввести навчання методів релаксації, а також облаштувати у школах класи релаксу. На рівні керівництва нагадувати педагогам про важливість відпочинку у вільний від роботи час.

4. Необхідно раціонально розподіляти робочий час працівників, надаючи достатні паузи між уроками щоб уникати перевантаження. Розробляти та впроваджувати стратегії для зменшення адміністративного та понаднормового навантаження.

5. Забезпечення педагогів адміністративною підтримкою та ресурсами для виконання їхніх завдань.

6. Регулярна оцінка робочого середовища та вживання необхідних заходів для підтримки.

7. Адекватна самооцінка та встановлення особистих цілей для професійного розвитку.

8. Надання закладом психологічної підтримки. Це можуть бути як групові, так і індивідуальні терапії для обговорення проблем та зменшення стресу. Кабінет психолога, для вирішення особистих та професійних питань.

Отже, особливості профілактики професійного вигорання серед фахівців інклюзивної освіти знаходять своє відображення у низці дій керівників закладів освіти. До них належать: проведення різноманітних тренінгів, профілактичних бесід, моніторинг психологічного стану педагогів та стимулювання внутрішньої мотивації. Крім того, важливими завданнями є встановлення реалістичних часових рамок щодо виконання трудових обов'язків, чітке пояснення посадових інструкцій, створення позитивної атмосфери та конструктивної комунікації в закладі освіти.

Інклюзивна освіта вимагає високого рівня підготовки та підтримки психолого-педагогічного персоналу, проте це не лише про забезпечення їхнього фізичного та емоційного благополуччя – це про підвищення ефективності навчання та рівня викладання для особливих учнів.

## ВИСНОВКИ

Після проведення аналізу даної теми та вивчення численних джерел стало очевидним, що актуальність проблеми професійного вигорання набула наступних аспектів: згідно з нашим дослідженням, професійне вигорання можна розглядати як виснаження розумових, емоційних аспектів та енергетичних ресурсів особистості, що розвиваються внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Це проявляється в повній втраті інтересу до професійної діяльності, відчутті відсутності сенсу та мотивації для подальшого розвитку, а також в бажанні уникнути виконання професійних обов'язків, які раніше вважалися цікавими.

Під час теоретичного дослідження було визначено психологічні фактори професійного вигорання, такі як занижена самооцінка та втрата самоповаги, схильність до агресії, емоційне виснаження, емоційне відчуження, бажання усамітнитися від колег та учнів, незадоволеність професійно-особистісним розвитком, втеча від робочих обов'язків, відсутність організаційної культури, часті конфлікти в організаціях, надмірний контроль, усамітнення від колег, а також відчуття відсутності професійних перспектив.

Теоретичний аналіз цієї проблеми дозволяє зробити висновок, що вчителі, а особливо ті, які працюють з учнями з особливими потребами, є найбільш вразливою категорією і особливо чутливі до дезадаптивних тенденцій.

Для вивчення психологічних факторів професійного вигорання було використано наступні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В.

Бодровим), «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішніков), та «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге).

Під час емпіричного дослідження було встановлено, що вчителі мають високий рівень виснаження ресурсів психіки через постійний стрес та негативні події на робочому місці. Це призводить до негативних проявів, таких як незацікавленість у роботі, роздратування та агресія до колег та учнів, бажання уникнути спілкування та бути на самоті.

Деякі педагоги відчують зменшене відчуття компетентності та цінності своєї професійної діяльності, а також низький рівень мотивації для подальшого розвитку. Вони також можуть переживати скачки в емоційному стані та незадоволеність роботою.

За результатами аналізу самооцінки професійної діяльності було виявлено, що 80% вчителів мають адекватну самооцінку, що свідчить про їх високий рівень самосвідомості. Анкета, розроблена нами, також дозволила виявити ознаки втоми від роботи, морального виснаження, іноді низької мотивації та безініціативності. Однак, більшість педагогів не вважають свою професійну діяльність помилковою, тому, навіть, якщо вони відчують втому і стрес під час легкого робочого дня, вони розуміють необхідність відпочинку для відновлення сил і енергії.

На основі результатів нашого дослідження були розроблені практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання серед працівників інклюзивної форми навчання. Ці рекомендації включають в себе регулярні фізичні вправи, достатній сон та правильне харчування. Також важливо забезпечити психологічну підтримку на робочому місці, наприклад, розумінням та підтримкою від колег, з якими можна обговорити свої переживання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богучарова О. Синдром професійного вигорання серед українських медичних працівників та педагогів. *Вісник Київського університету. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2013. (17-18), С. 59-63.
2. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхєєва Л. В. Психологічні умови корекції професійного вигорання педагогів. URL: <https://41repo.odmu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/9121/Ordu?sequence=1&isAllowed=y>(дата звернення: 28.08.2023).
3. Вартага О., Комар Т. Теоретико-емпіричне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів вищої освіти. С.23-41. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/210/5812/12158-1>(дата звернення: 05.09.2023).
4. Вейландє Л.В.-В. Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти як наслідок дистанційного навчання в період пандемії Covid-19. Одеса, 2020. С.144-147. URL: <http://sci-notes.mgu.od.ua/archive/v34/36.pdf> (дата звернення: 20.09.2023).
5. Главацька О. Попередження професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти 2022. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/25420/1/Glavacka.pdf> (дата звернення: 10.10.2023).
6. Демченко І. І. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутнього учителя початкових класів до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти: автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.03. Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. Умань, 2016. С. 44.
7. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. №8. С. 24-25.
8. Ковальчук А.О. Професійне вигорання як психолого-педагогічна

проблема. *Modern tools and methods of scientific investigations: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the II International Scientific and Theoretical Conference*, December 8, 2023. Antwerp, Kingdom of Belgium: International Center of Scientific Research. С. 262-265.

9. Ковальчук А.О. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема серед вчителів інклюзії. *Міждисциплінарні наукові дослідження та перспективи їх розвитку*: матеріали III Міжнар. студент. наук. конф., м.Дніпро, 10 листоп. 2023р. Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 185-187.

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

11. Комаров П. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). 2023. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/23.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf) (дата звернення: 13.09.2023).

12. Крига А. Ю. Професійне вигорання педагога. Психологічний аналіз проблеми. 2021. С. 272-276.

13. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Креденцер О.В. Психологія здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: предмет та актуальні напрямки дослідження. *Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення*: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року). Київ. Біла Церква, 2020. С. 11-14.

14. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. 2021. URL: <http://www.personal.in.ua/> (дата звернення: 28.08.2023).

15. Метельська Н.І. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*. № 1 (7) 97. 2015. С. 97-108.

16. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

17. Наговський Е. та Наговська А. Вигорання. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі; пер. з англ. С. Новікової. Харків: книжковий клуб, КСД, 2021. 320 с.

18. Олійник І. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені А. Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2017. № 1. С. 118-125.

19. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової війни терапії. 2021. С. 2. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf> (дата звернення: 2.10.2023).

20. Пастух Л. В. Розвиток психологічної компетентності керівників навчальних закладів освіти з попередження синдрому «Професійного вигорання» педагогів у післядипломній освіті. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 39. С. 231-243.

21. Петрунько О. Внутрішньоособистісний конфлікт на стику конфліктології, практичної та клінічної психології // *Педагогічний процес: теорія і практика* (серія: психологія). № 1 (56), 2017. С. 88.

22. Писаренко Ю. В., Вейланде Л. В.-В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*: Матеріали II заоч. Всеукр. науково-практ. конф., м. Вінниця, 20 трав. 2021 р. Вінниця, 2021. С. 159-162.

23. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Scientific notes of the pedagogical department*. 2019. С. 59-64.

24. Циганчук, Т. Роль механізмів психологічного захисту в структурі

емоційного інтелекту. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Психологія. № 3 (62). 2018. С. 63-67.

25. Четверікова Н. Актуальність проблеми збереження емоційної стійкості педагогів в умовах інклюзивної освіти: сучасний вимір. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. 2017. № 3. С. 107-

113. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/710409/7/Четверікова\\_Актуальність%20проблеми%20збереження%20емоційної%20стійкості%20педагогів%20в%20умовах%20інклюзивної%20освіти.Сучасний%20вимір.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/710409/7/Четверікова_Актуальність%20проблеми%20збереження%20емоційної%20стійкості%20педагогів%20в%20умовах%20інклюзивної%20освіти.Сучасний%20вимір.pdf) (дата звернення: 01.11.2023).

26. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123-130.

27. Elin Lindsäter Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders, Stockholm 2020, 65p.

28. Hlavatska O. Specific features of social workers' professional burnout, *Social Work and Education*. 2017. Vol.2, pp. 27-35.

29. Kennon, J. Lindsey Ed.D. and Patterson, Margaret H. M.A. «What I Didn't Know About Teaching: Stressors and Burnout among Deaf Education Teachers», *Journal of Human Services: Training, Research, and Practice*. 2016. Vol. 1: Iss. 2, Article 2. URL: <https://scholarworks.sfasu.edu/jhstrp/vol1/iss2/2> (дата звернення: 17.09.2023).

30. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience :Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111.

31. Professional burnout as a psychological and pedagogical problem. *The Scientific Notes of the Pedagogical Department*. 2019. № 45. URL: <https://doi.org/10.26565/2074-8167-2019-45-07> (date of access: 30.10.2023).

32. Vargata O., Kuleshova O., Mikheieva L. Psychological factors of professional burnout of the teachers. *Pedagogy of the formation of a creative person in higher and secondary schools*. 2021. Т. 1, № 75. С. 68-

71. URL:<https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-1.13>(дата звернення: 30.10.2023).

# ДОДАТКИ

## Додаток А

**Анкета на визначення  
самооцінки професійних якостей педагога**

Для докладного аналізу учасників дослідження ми розробили анкету, яка включала питання про вік, посаду, стаж роботи, розмір заробітної платні та мотивацію до праці.

<i>Заповніть власними даними</i>	
Вік _____	
Посада _____	
Стаж роботи _____	Розмір заробітної плати _____
Мотивація до праці _____	
_____	
_____	

Інструкція. Прочитайте наведені твердження, усвідомте і оцініть, якою мірою кожне з них відповідає вашій професійній діяльності, за наступною шкалою: завжди виявляється, дуже часто, часто та не часто, інколи, рідко, ніколи не проявляється. На бланку поставте крапку або хрестик на перетині вертикальної лінії номери затвердження і горизонтальної лінії оцінки. Потім з'єднайте прямими лініями всі зроблені вами позначки. Порівняйте ваші показники з середньостатистичними, наведеними нижче, і ідеальною оцінкою, яка дорівнює 7 балів за кожною шкалою.

У даному тесті адекватна оцінка професійних якостей педагога відповідає високому рівню дорівнює 5-7 балів за кожним твердженням.

Ознайомтеся з виявленими професійними якостями, визначте яке професійне якість у вас «западає».

Кількість балів визначається наступним чином:

№	Питання	завжди 7 б.	дуже часто 6 б.	часто 5 б.	не часто 4 б.	іноді 3 б.	рідко 2 б.	ніколи 1 б.
1.	Веду заняття з захопленням, забуваючи про минулих і майбутніх обставин.							
2.	В роботі спираюся, головним чином, на власну думку і досвід.							
3.	Знаю і відчуваю, що мені треба зробити для поліпшення своєї роботи.							
4.	Під час занять відразу сприймаю ситуацію і намагаюся знайти потрібне рішення.							
5.	Намагаюся чітко продумувати свої дії, і як ці дії будуть сприйматися дітьми.							
6.	Веду заняття строго за наміченим планом, відхиляючись від неї при певних обставинах.							
7.	Вважаю всі свої дії професійно виправданими.							
8.	Знаю себе і прагну до самостійності в роботі.							
9.	Знаю і враховую в роботі фізіологічні та психологічні особливості кожної дитини.							
10.	Намагаюся на заняттях і в спілкуванні обов'язково поєднувати гру, учення, рух і роздум.							
11.	На заняттях і в спілкуванні можу стримати прояв своїх негативних емоцій.							
12.	З будь-якою дитиною можу відразу налагодити добрі взаємини							
13.	Спеціально прагну дізнатися щось нове для своєї роботи.							

14.	Для занять хочеться самостійно розробити і спробувати щось нове.							
-----	--	--	--	--	--	--	--	--

Додаток Б

### Методика

#### «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко)

Випробовуваних попросили відповісти на 84 питання, кожен з яких відповів на один з основних симптомів синдрому вигорання, при чому кожна відповідь є одним з трьох елементів «синдрому емоційного вигорання»:

- 1) напруження;
- 2) резистенція;
- 3) виснаження.

Перший елемент, відчуття напруги, емоційного виснаження, втоми, викликаної власною професійною діяльністю, проявляється наступними симптомами:

- 1) переживання травмуючих ситуацій – людина сприймає умови праці і професійні міжособистісні відносини як травмуючі;
- 2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) загнаний в кут – почуття безнадійності ситуації, бажання змінити роботу або професійну діяльність в цілому;
- 4) тривожність і депресія – розвиток тривожності в професійній діяльності, підвищена нервозність, пригнічений настрій.

Другий елемент, опір, характеризується сильною емоційною втомою, викликає появу і розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно-замкненою, відстороненою, апатичною, змушують емоційно брати участь в професійних проблемах і спілкуванні, відчувати себе перевантаженим роботою і проявляються наступними симптомами:

- 1) невідповідні вибіркові емоційні реакції – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційна і моральна дезорієнтація – розвиток апатії в професійних відносинах;

3) розширення сфери захисту емоцій – емоційна ізоляція/відчуження, бажання припинити спілкування;

4) скорочення професійних обов'язків – ми намагаємося скоротити професійну діяльність і витратити якомога менше часу на виконання професійних обов'язків.

Третій елемент, стомлюваність, є наслідком психофізичної перевтоми людини, розриву, врівноваження власних професійних досягнень, порушення професійного спілкування, розвитку цинічного ставлення до людей, з якими йому доводиться спілкуватися з трудових питань, розвитку психосоматичних розладів і т.д. він характеризується своїми симптомами:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечутливості на тлі перевтоми, мінімізації емоційного внеску в роботу, розвантаження людини при виконанні автоматизації, професійних завдань;

2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру в професійному спілкуванні;

3) особисте відчуження (дегуманізація) – це прояв цинічного ставлення до людей, з якими доводиться спілкуватися в професійних відносинах, при виконанні професійних обов'язків;

4) психосоматичні і психотрофні розлади – розвиток психосоматичних і психотрофних розладів, таких як погіршення фізичного самопочуття, порушення сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, розлади шлунка, загострення хронічних захворювань.

Згідно ключа до методики, враховується наступне: 1) Сума балів по кожному з 12 симптомів вигорання окремо; 2) сума показників симптомів кожної з 3 стадій формування вигорання; 3) останній показник синдрому емоційне вигорання – це сума всіх показників 12 симптомів. За показниками вираженості кожного симптому визначається стадія формування «синдрому емоційного вигорання». Симптоми не проявляються від 0 до 9 балів; знаходяться

в стадії формування від 10 до 15 балів, формуються з 16 і більше.

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

Даний опитувальник дозволяє визначити виражений конкретний бік вигорання «опитуваного».

Опитуваним потрібно відповісти про частоту виникнення почуттів, описаних у таблиці. Відповідь на кожне питання буде наступною: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день». 22 твердження діляться на три шкали:

- «емоційне виснаження» – питання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума – 54);
- «деперсоналізація» – питання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума – 30).
- «редукція особистих досягнень» – питання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума – 48).

Відповідно чим більша сума балів з конкретної шкали, тим більше в опитуваного виражений конкретний бік «вигорання». Висока сума балів з усіх шкал свідчить про професійне вигорання у всіх аспектах.

№	Перелік питань	Варіанти відповіді					
		ніколи	дуже рідко	Деколи	Часто	дуже часто	кожний день
		0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
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.						
11.	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.						

### **Методика «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков)**

Дана методика використовується для діагностики симптомів вигорання на 3 основних рівнях (міжособистісний, особистий, мотиваційний), які пов'язані з емоціями та роботою, які відповідають 3 шкалам:

1) психоемоційне виснаження (ПВ) – це процес виснаження емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів професіоналів, які працюють з людьми, що проявляється хронічною емоційною та фізичною втомою, апатією та холодністю у людей із симптомами втоми, депресії та дратівливості;

2) особисте відчуження (ОВ) – це особлива форма соціальної дезадаптації у професіоналів, які працюють з людьми, що характеризується зменшенням кількості контактів з навколишнім середовищем, підвищеною дратівливістю і нетерплячістю в ситуаціях спілкування, негативністю у відносинах з оточуючими;

3) професійна мотивація (ПМ) – рівень трудової мотивації та ентузіазму до роботи альтруїстичного змісту, при якому стан емоційної сфери оцінюється за такими показниками, як професійна працездатність, оптимізм, інтерес до роботи, самооцінка професійної діяльності і ступінь успішності роботи з людьми.

Кількісна оцінка психічного вигорання за кожною шкалою проводиться на основі «необробленого» балу шляхом перетворення відповіді в трьох бальну систему: «часто» – 3 бали, «зазвичай» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) з підсумком загальної суми. Рівень психічного вигорання визначається за наступними шкалами:

- 1) низький (сума балів з надзвичайно низьким і низьким значенням),
- 2) середній (сума балів за середнім значенням),
- 3) високий (сума балів високих і дуже високих значень).

Потім симптоми психічного «вигорання» проявляються на міжособистісному, особистісному, системному і структурному рівні мотивації.

## **Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Праге)**

Опитуваним потрібно ознайомитися з переліком життєвих ситуацій, що спричиняють стрес та відзначити всі події, які відбувалися з ними протягом останнього року. Якщо подія повторюється кілька разів на рік, відповідний бал у таблиці слід помножити та підрахувати усю кількість. Отриманий результат відображатиме рівень стресу та ступінь стійкості до стресу.

Згідно з дослідженнями, проведеними методом визначення стресостійкості і соціальної адаптації, було встановлено, що при 150 балах ймовірність виникнення будь-якого захворювання може становити 50%, а при 300 балах ймовірність захворювання зростає до 90%.

№ п/п	Життєві події	Бали
1.	Смерть чоловіка (дружини)	100
2.	Розлучення	73
3.	Тривала розлука, розрив із партнером	65
4.	Тюремне ув'язнення	63
5.	Смерть близького родича	63
6.	Травма чи хвороба	53
7.	Одруження	50
8.	Звільнення з роботи	47
9.	Примирення з чоловіком	45
10.	Вихід на пенсію	45
11.	Хвороба близького родича	44
12.	Вагітність	40
13.	Сексуальні проблеми	39
14.	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39
15.	Зміни на роботі	39
16.	Зміна фінансового стану	38
17.	Смерть близького друга	37
18.	Зміна місця роботи	36
19.	Посилення конфліктних відносин із чоловіком	35
20.	Грошовий борг чи кредит на велику покупку (наприклад, вдома)	31
21.	Закінчення терміну виплати боргу	30

22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29
23.	Догляд дітей із дому	29
24.	Проблеми із законом	29
25.	Визначне особисте досягнення, успіх	28
26.	Чоловік кинув роботу або приступив до роботи	26
27.	Зміна житлових умов	25
28.	Відмова від якихось індивідуальних звичок, зміна стереотипів поведінки	24
29.	Великі проблеми з начальством	23
30.	Зміна умов або годин роботи	20
31.	Зміна місця проживання	20
32.	з проведенням дозвілля чи відпустки	19
33.	Зміна звичок, пов'язаних з віросповіданням	19
34.	Зміна у соціальній активності	18
35.	Взяття грошей у борг для покупки не дуже великих речей (машини, телевізора)	17
36.	Зміна індивідуальних навичок, пов'язаних зі сном, порушення сну	16
37.	Зміна числа членів, що живуть разом сім'ї, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15
38.	Зміна звичок, пов'язаних із харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15
39.	Відпустка	13
40.	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
41.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил вуличного руху)	11

## Додаток В

### Вправи та техніки для подолання синдрому вигорання

Дихальні вправи.

Вправа «глибоке дихання»: висуньте живіт вперед і робіть глибокий вдих, поки не відчуєте, що діафрагма бере участь в цьому. Потім видихайте повітря трохи повільніше, поки живіт не втягнеться. У той же час уявіть, що Ви вдихаєте цілющий кисень – здоров'я, спокій і видихаєте непотрібне дихання для тіла – біль і хвилювання.

Вправи для знаття напруги та релаксації.

Вправа для зняття тремтіння рук: станьте прямо і різко видихніть. Підніміть руки вперед долонями вгору, зробіть повільний, але повний вдих і затримайте дихання. Стискаючи пальці в кулаки наблизьте їх до плечей і витягніть руки з більшими зусиллями, щоб, здавалося б, подолати опір. Потім на видиху розслабтеся, опустивши руки, і нахиліться вперед.

Масаж

Дуже корисними є точкові масажі. Знаючи антистресові точки та нажимаючи на них, можна підняти свій позитивний психоемоційний стан. Для зняття головного болю потрібно натискати на точки, які знаходяться у впадинах скронь, розміщені на рівні верхнього краю вушної раковини на 1-1,5 см вперед від неї. Якщо біль у потиличній частині голови масажують всю нижню потиличну частину від вух до потилиці. При головному болю в лобній частині ефективним може бути натискання точки між бровами і носом. Дуже дієвим є масаж кисті руки горіхом або двома горіхами, масаж кисті рук олівцем.

Точковий масаж є дуже корисний. Знаючи антистресові точки і натискаючи на них, ви зможете підняти свій позитивний психоемоційний стан. Щоб зняти головний біль, потрібно натиснути на точку, розташовану у заглибленнях скроні, яка знаходиться на 1-1,5 см вище верхнього краю вушної раковини. Якщо є біль в потиличній частині голови, помасажуйте всю нижню

потиличну частину голови від вуха до потилиці. Якщо біль локалізується у лобі, ефективно натискати на точку між бровами і носом. Кисті ефективно масажувати руки горіхами.

Техніки боротьби з негативними думками.

Техніка «Ярлик». Якщо в голову приходить негативна думка, необхідно дистанціюватися від неї в думках і поспостерігати за нею з боку, але не дозволяти цій думці оволодіти собою. Негативні думки мають силу тільки над вами, і тільки в тому випадку, якщо ви реагуєте на них страхом, занепокоєнням. Вони отримують цю силу від вас. Як тільки ви перестаєте реагувати на них, вони втрачають свою силу. Скажіть собі «Це просто негативна думка!».

Вправи для зміни емоційного стану.

Вправа «Прес» нейтралізує негативні емоції гніву, роздратування, підвищеної тривожності, агресії. Перед психологічно стресовими ситуаціями, які вимагають внутрішнього самоконтролю і впевненості в собі, рекомендується попрацювати зі складною аудиторією і відпрацювати дії перед підготовкою до розмови з важким клієнтом або його родичами. Уявіть собі потужний прес, який рухається зверху вниз, на висоті вашої власної середини грудей, і пригнічує негативну енергію, що виникає, і пов'язане з нею внутрішнє напруження. При виконанні вправ важливо домогтися чіткого відчуття фізичної ваги внутрішнього преса, придушити непотрібну негативну енергію, так би мовити, придавити.

Способи подолання стресу.

Спосіб 1. Якщо ви не знаєте, як підійти до вирішення проблеми – запишіть усі думки стосовно цього питання. Це повинен бути список позитивних дій, що потрібно зробити або чого не слід робити. На ваш погляд, виберіть з них 2-3 найбільш ефективних. Постарайтеся пристосуватися до ситуації, переконавши себе сприймати все так, як воно є.

Спосіб 2. За допомогою заспокійливих слів і фраз ви можете перервати потік негативних думок. Вибирайте прості слова, такі як «мир», «відпочинок», «спокій», «заспокоїтися», «врівноважений» або «глибоке розслаблення».

Закрийте очі і зосередьтеся. Повторюйте слова, фрази або рахуйте про себе протягом 60 секунд. Дозвольте думкам проникнути в вашу голову, не дозволяйте їм заволодіти вами. Дихайте повільно і глибоко.

#### Музикотерапія

Проти головного болю, емоційного напруження:Л. ван Бетховен «Фіделіо», В. А. Моцарт «Дон Жуан», Ф. Ліст «Угорська рапсодія № 1», Д. Хачатурян. Сюїта «Маскарад», Дж. Гершвін «Американець у Парижі».

Для зняття гіпертонії та напруженості:Й. С. Бах «Ре-мінор» для скрипки, Б. Барток «Соната для фортепіано», А. Брукмер. Месса «Мі-мінор», Й. С. Бах «Кантата № 21», Б. Барток «Квартет № 5».

Для загального тону, поліпшення самопочуття:Л. ван Бетховен. Увертюра «Еґмонт»; П. ЧайковськийШоста симфонія, 3-тя частина; Ф. Ліст «Угорська рапсодія № 2»; Ф. Сібеліус «Сумний вальс»; П. Чайковський «Баркаролла», «Осіння пісня», «Сентиментальний вальс»; Ф. Шуберт «Аве Марія», «Серенада».

При негативних психічних станах:Р. Вагнер «Пісня вечірніх зірок» з опери «Тангайзер»; В. Белліні. Увертюра до опери «Норма»; К. Дебюссі «Море», «Місячне світло»; Ф. Мендельсон-Бартольдї «Блискуче капріччіо».

При депресивних станах:Л. ван Бетховен. Симфонічна увертюра «Еґмонт»; Ж. Бізе. Сюїта з опери «Кармен»; Й. Гайдн «Створення світу».

При значній психічній та соматичній втомі:Й. С. Бах «Кофейна кантата»; Б. Бріттен «Пітер Граймо»; М. де Фалья «Ночі в садах Іспанії»; Г. Гендель «Музика на воді».

У стані тривожності:Ф. Шуберт «Веселі пісні»; Дж. Верді. Мелодійні арії з опер.