

МІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Київський національний лінгвістичний університет  
Кафедра психології і туризму

КУРСОВА РОБОТА

на тему: «**Особливості синдрому емоційного вигорання у роботі сучасних педагогів**»

Студентки Степанюк Анастасії Василівни  
педагогічного факультету романо-  
германської філології  
напряму підготовки «014 Середня освіта»  
спеціальності «014.022 Німецька мова і  
література»  
групи СOnім20-20

Науковий керівник: к.психол.н., доцент,  
доцент кафедри психології і туризму  
Кириленко Валентина Граціянівна

Національна шкала: \_\_\_\_\_  
Кількість балів: \_\_\_\_\_  
Оцінка ЄКТС: \_\_\_\_\_

Члени комісії:

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)(підпис)

КИЇВ – 2023

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ .....	7
1.1. Зміст поняття емоційне вигорання та основні підходи до його розуміння в сучасній психології.....	7
1.2. Характеристика психопрофілактики синдрому емоційного вигорання сучасного педагога.....	14
Висновок до першого розділу.....	18
РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ.....	18
2.1. Організація дослідження, характеристика контингенту досліджуваних та методи діагностики синдрому емоційного вигорання.....	18
2.2. Характеристика результатів дослідження синдрому емоційного вигорання сучасного педагога.....	21
2.3. Особливості психопрофілактики професійного емоційного вигорання у сучасних педагогів.....	28
Висновок до другого розділу.....	31
ВИСНОВКИ.....	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	33
ДОДАТКИ.....	36

## АНОТАЦІЯ

Курсова робота «Особливості синдрому емоційного вигорання у роботі сучасних педагогів».

Робота складається зі вступу, двох розділів, кожен з яких містить два та три підрозділи, висновки. Список літератури містить 26 джерел. Робота містить

31 сторінку.

**Мета роботи:** з'ясувати особливості та шляхи психопрофілактики емоційного вигорання сучасного педагога.

**Об'єкт дослідження:** емоційна сфера сучасного педагога.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості емоційного вигорання сучасного педагога.

**Метод дослідження:** теоретичний аналіз, тестування, математико-статистичний аналіз.

У першому розділі роботи було проведено дослідження основних понять: професійне вигорання. Діяльність сучасних педагогів, рівень стресу через виконання своїх професійних обов'язків, таких як спілкування з різними людьми, навантаження, підвищена відповідальність та ненормований робочий графік.

У другому розділі було організовано та проведено дослідження такими методами як: спостереження, емпіричне та експериментального дослідження. «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), методика діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової.

**Ключові слова:** синдром емоційного вигорання, психопрофілактика, стрес, виснаження.

## ABSTRACT

Coursework "Peculiarities of the syndrome of emotional burnout in the work of modern teachers."

The work consists of an introduction, two chapters, each of which contains two and three subsections, and conclusions. The bibliography contains 26 sources. The work contains 31 pages.

**The purpose of the work:** to find out the peculiarities and ways of psychoprophylaxis of emotional burnout of a modern teacher.

**The object of research:** the emotional sphere of a modern teacher.

**Subject of research:** psychological features of emotional burnout of a modern teacher.

**Research method:** theoretical analysis, testing, mathematical and statistical analysis.

In the first section of the work, a study of the main concepts was carried out: professional burnout. The activities of modern teachers, the level of stress due to the performance of their professional duties, such as communication with different people, workload, increased responsibility and irregular work schedule.

In the second chapter, research was organized and conducted using such methods as: observation, empirical and experimental research. "Diagnostics of the level of emotional burnout" (V.V. Boyko), method of diagnosis of professional burnout (MBI) by K. Maslach and S. Jackson, adapted by N. E. Vodopyanova and E. S. Starchenkova.

**Key words:** emotional burnout syndrome, psychoprophylaxis, stress, exhaustion.

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Кожен, хто хоче зрозуміти психіку людини, починає з пошуків причин тієї чи іншої людської поведінки та факторів, які викликають ту чи іншу дію. Кожна людина є частиною свого оточення, причому взаємодіє з ним, це стосується і психічного розвитку людини. Тому, чим більше людина розвивається і відчуває своє психічне "Я", тим міцнішими стають її зв'язки зі світом, що оточує її.

Саме таке завдання ставить кожен вчитель перед собою – пробудити душу в дитини. Декому такі вдається впоратись із завданням, а декому і ні. Але мало хто з вчителів витримує таке “навантаження”. Сьогодні з'явився такий термін як “професійне вигоряння”, що є наслідком некерованого стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням у професійній діяльності.

Дослідження проблеми емоційного вигорання знайшло своє відображення у роботах багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених (Г. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, В. Орел та ін.). Детально досліджені з точки зору потенційного розвитку даного феномену такі фахівці, як медичний персонал, педагогічні та соціальні працівники, психотерапевти, психологи-консультанти тощо. Особливий інтерес становить дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів (Т. С. Шевцова, Л. М. Карамушка, К. Hardeep, S. Mastrantuono та ін.).

З одного боку, для даної категорії фахівців, професійно значущими є такі якості як емпатія, гуманізм, терпіння, доброзичливість і тактовність. З іншого боку, складність і емоційна напруженість робочої ситуації, високий рівень персональної відповідальності, вимагають психічних та енергетичних затрат, що може призвести до емоційного виснаження та розвитку емоційного вигорання. У зв'язку з цим, подальше вивчення проблеми синдрому емоційного вигорання у педагогів – є актуальним та має соціальну й практичну значущість.

Найбільшим показником професійного вигорання є емоційне виснаження – виникає при перевантаженні, гніві та депресіях і дуже часто відбувається на діяльності.

Актуальність теми полягає в тому, що на даний час такий синдром, як «емоційне вигоряння», вже стає добре знайомим явищем у професійному житті сучасного педагога.

**Об'єкт дослідження** – емоційна сфера сучасного педагога.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості емоційного вигорання сучасного педагога.

**Мета дослідження** – з'ясувати особливості шляхи психопрофілактики емоційного вигорання сучасного педагога.

**Завдання дослідження:**

1. Зробити теоретичний аналіз досліджень феномену емоційного вигорання.
2. На основі теоретичних досліджень дібрати методики для вивчення особливостей феномену.
3. Емпірично вивчити особливості емоційного вигорання у педагогів.
4. Обробити та узагальнити результати дослідження та на їх основі розробити рекомендації психопрофілактики емоційного вигорання сучасних педагогів.

Теоретична цінність роботи полягає в систематизації досліджень такого феномену, як емоційне вигорання сучасного педагога.

Вирішення поставлених завдань здійснювалося за допомогою використання наступних методів дослідження:

1. Теоретичний (аналіз, систематизація та узагальнення теоретичних підходів і літературних джерел з проблеми дослідження).
2. Тестування (методика діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка; методика діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової).
3. Методи математико-статистичного аналізу отриманих даних.

**Структура курсової роботи.** Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури, який налічує 26 найменувань. Загальний обсяг роботи 54 сторінки, з яких основного тексту – 29 сторінок.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ

### 1.1. Зміст поняття емоційне вигорання та основні підходи до його розуміння в сучасній психології

Професійна діяльність педагога визнається як одна з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, із нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистої відповідальності вчителя, з неможливістю отримати однозначні підтвердження ефективності своєї діяльності тощо. На освітній карті України постійно з'являються навчальні заклади нового типу. Діяльність вчителя в такому закладі, так само, як і в «традиційній» школі супроводжується стресами, емоційним виснаженням та професійним вигоранням, проте причини цих проявів дещо відрізняються.

Емоційне вигорання та синдром професійного вигорання вчителів стали проблемними явищами сучасних навчальних закладів, оскільки основна вікова група педагогів – це педагоги з понад 10-15 річним педагогічним стажем, тобто є «групою ризику» щодо синдрому професійного вигорання. А це вказує на наявність великої кількості стресорів у педагогічній діяльності: соціальну оцінку, невизначеність, повсякденну рутину, пандемічний період та війна. Особливо суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перенавантаження педагогів, які можуть призвести до виникнення так званого синдрому «професійного вигорання». Цей стан характеризується виснаженням моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

Сам термін «емоційне вигорання» був введений Х. Дж. Фрейденбергером (1974 р.) для опису психологічного стану здорових людей, які інтенсивно і тісно спілкуються з клієнтами, пацієнтами та перебувають в емоційно насиченій атмосфері під час надання професійної допомоги. За неповних десять років спеціалісти опублікували велику кількість статей з даного питання, що дало

зможу отримати і описові, і кількісні характеристики цього явища. спеціалісти стверджують, що професійне емоційне вигорання є характерним для майже усіх спеціальностей в системі «людина-людина».

«Синдром професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г.Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження), «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження. Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання», є наслідком некерованого стресу.

Нині відомі три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання». Перший підхід запропонований А.М. Пайнс, Е. Аронсон, відповідно до якого, «професійне вигорання» розглядається як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перенавантажених ситуаціях спілкування. «Професійне вигорання» тлумачиться тут приблизно як синдром «хронічної втоми». Другий підхід, запропонований Д. Дирендонк, В Шауфелі, Х. Сиксма, відповідно до якого, «професійне вигорання» розглядається як двовимірна модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, - з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе. Третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон [13]. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трикомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Саме таке розуміння вигорання, запропоноване К. Маслач і С. Джексон, згідно з яким під психічним вигоранням розуміється «стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що проявляється в професіях соціальної сфери». Психолог зазначає, що «професійне вигорання – це не втрата творчого потенціалу, а емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу у процесі міжособистісного спілкування» [13]. Цей синдром включає три складових: емоційне виснаження, деперсоналізацію



(цинізм) і редукацію професійних досягнень. Емоційне виснаження - це основна складова професійного вигорання, при якому почуття емоційного спустошення, втоми породжується власною роботою. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від навколишніх, або підсилення негативізму, цинізм установок і почуттів у відношенні до пацієнтів, клієнтів та інше. Редукція особистих досягнень - це нав'язливе усвідомлення фахової некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення відсутності результативності, тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження можливих шляхів професійного зростання. Г. Роберте класифікує вищенаведені симптоми як: зміни у поведінці; зміни в мисленні; зміни у почуттях; зміни в здоров'ї.

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначення. Почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Педагог може легко впасти в гнів, дратуватися і почувати себе розбитим, зосереджувати увагу на деталях і бути налаштованим надзвичайно негативно до усіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрливості. Педагог може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Педагог, який відчуває на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і учнів, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися

багатьма шляхами. Наприклад, педагог може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособистісними способами з колегами й учнями, може зменшувати власну залученість до контактів з ними. Педагог, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію[3, с.123].

В.В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигоряння»[3, с.98]:

1. Перший компонент - «напруження» - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Симптоми: переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога й депресія;

2. Другий компонент - «резистенція» - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Симптоми: неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків.

3. Третій компонент - «виснаження» характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень, симптоми: емоційний дефіцит; емоційне відчуження; особистісне відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення.

У сучасних вчителів однією з найбільш серйозних проблем є постійний стан напруженості, пов'язаний з потребою внутрішнього налаштування на певну поведінку та мобілізацією всіх сил для досягнення мети. Науковці визначають цілий ряд чинників, які сприяють розвитку емоційного вигоряння. Після того, як цей феномен став загальноновизнаним, виникло питання про те, які фактори сприяють розвитку синдрому емоційного вигоряння, а які, навпаки, гальмують його.

У загальному контексті фактори, які впливають на емоційне вигорання, можна розділити на дві великі групи: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики професіоналів. Зовнішні та внутрішні чинники можуть сприяти розвитку емоційного вигорання у вчителів.

Науковці виділяють цілий ряд чинників, що сприяють емоційному вигоранню. Розглянемо, як приклад класифікацію В. В. Бойка, який визначає низку зовнішніх і внутрішніх чинників, що провокують емоційне вигорання[3]:

1. Постійне напруження, пов'язане з інтенсивним спілкуванням з учнями та колегами. Вчителям доводиться використовувати емоції, щоб розв'язувати проблеми, сприймати інформацію та ухвалювати рішення швидко та ефективно.

2. Дестабілізація організаційної діяльності, яка включає нечітке планування роботи, нестачу устаткування та завищені норми контингенту. Такі обставини можуть призвести до стресу та негативного впливу на вчителів, учнів та їх батьків.

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються: Це пов'язано з тим, що вони постійно працюють з людьми і повинні враховувати їхній стан. Крім того, вони несуть етичну та юридичну відповідальність за благополуччя своїх ділових партнерів, яким довірено їхнє здоров'я, освіти та інші аспекти життя. Така відповідальність може призвести до нервового перенапруження, оскільки такі професіонали постійно віддаються своїй роботі і стикаються зі стресовими ситуаціями.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера в професійній діяльності може бути спричинена конфліктністю по вертикалі та горизонталі. Конфлікти між керівниками та підлеглими, а також між колегами можуть призвести до напруження та емоційного вибуху. В результаті одні працівники витрачають більше енергії, а інші шукають способи економії психічних ресурсів.

До внутрішніх чинників, що спричиняють емоційне вигорання, за В. В. Бойком, належать такі[3]:

1. Схильність до емоційної ригідності: люди, які є менш реактивними та емоційно-стриманіші, частіше стикаються з емоційним вигоранням як психологічним захистом. Тим, хто є імпульсивнішими та має більш рухливі нервові

процеси, може знадобитись більше часу, щоб набути цих симптомів. Якщо людина є дуже чутливою та вразливою, це може повністю заблокувати механізм психологічного захисту і не дозволити йому розвиватися. Менш з тим, багато життєвих ситуацій підтверджують цю теорію. Часто люди, які працюють з людьми до пенсії, не втрачають своєї чуйності, емоційної залученості та здібності до співчуття та співпереживання.

2. Інтенсивна інтеріоризація є психологічним явищем, яке виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу або роль. Це означає, що такі фахівці сприймають та переживають обставини своєї професійної діяльності дуже інтенсивно, що може призводити до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів. У деяких випадках таке сприйняття може бути негативним для фахівців, особливо якщо вони ще молоді та недосвідчені. Недосвідчені фахівці можуть бути занадто емоційними, повністю віддаватися справі та поглинати всі стресогенні фактори. Поступово емоційно-енергетичні ресурси виснажуються, і фахівці можуть відчувати необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до певних прийомів психологічного захисту. У більш досвідчених фахівців може відбуватись чергування періодів інтенсивної інтеріоризації та психологічного захисту. Це може статись, коли сприйняття негативних сторін діяльності загострюється, і фахівець починає болісно переживати стресові ситуації, конфлікти та помилки. У таких випадках емоційне вигорання може призвести до байдужості та апатії.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності може бути наслідком різних факторів, які відображають особистісні та професійні аспекти життя людини. Наприклад, професіонал може бути занадто зосередженим на своїх професійних обов'язках, що він не враховує емоційні потреби суб'єкту своєї діяльності. Така нездатність до емоційного співпереживання може викликати не лише емоційне вигорання, але і прояви байдужості та душевної черствості. Однак, для людей з альтруїстичними цінностями, допомога та співчуття іншим є важливою складовою професійної діяльності. Для них важливо бути людяними та етичними у взаєминах з іншими. Тому втрата емоційності в спілкуванні може викликати у них почуття етичних утрат та втрати людяності.

4. Етичні дефекти та дезорієнтація можуть значно впливати на емоційне вигорання у професійній діяльності. Якщо особистість не має здатності до моральних оцінок та не враховує етичні принципи в своїй роботі, то це може призвести до появи внутрішньої конфліктності та відчуття неадекватності, що можуть спричинити емоційне вигорання. Також етична дезорієнтація може призвести до складних моральних ситуацій, коли професіонал не знає, як правильно діяти в даній ситуації, що може призвести до внутрішньої напруги та стресу. У результаті, такий професіонал може відчувати байдужість та апатію до своєї роботи та суб'єктів своєї діяльності, що може призвести до емоційного вигорання.

К. Маслач (1978 р.) умовно розділяє симптоми емоційного вигорання на фізичні, поведінкові й психологічні. Ці симптоми можуть допомогти професіоналам розпізнати це стан у собі. Фізичні симптоми, такі як втома, відчуття виснаження і безсоння, можуть бути першими сигналами емоційного вигорання. Поведінкові і психологічні симптоми можуть проявлятися як зниження ентузіазму, розчарування, невпевненість, провини, звернення уваги на деталі, підозрілість, дистанціювання від клієнтів і колег, загальна негативна настанова на життєві перспективи та зловживання алкоголем і наркотиками. Важливо пам'ятати, що емоційне вигорання може відбуватися поступово, тому виявлення його симптомів у своєму ранньому етапі може допомогти запобігти серйозним наслідкам для здоров'я і професійної діяльності.

Важливо, щоб керівництво було уважним до показників вигорання серед своїх працівників та вживало заходів для зменшення його рівня. Це може включати проведення курсів тренування з управління стресом та забезпечення консультацій з психологами або соціальними працівниками.

В цілому, попередження вигорання на роботі - це процес, що потребує співпраці між керівництвом та працівниками. Працівники повинні бути свідомі своєї вразливості та вміти самостійно виявляти ознаки вигорання. Керівництво повинно бути готовим підтримати своїх працівників і допомогти їм зберегти енергію та емоційну стабільність.

## **1.2.Характеристика психопрофілактики синдрому емоційного вигорання сучасного педагога**

Профілактика професійного вигорання фахівця - це багаторівневий процес, в який включені не тільки медики, психологи, а і керівники підрозділів. Необхідно підкреслити, що без активної і свідомої включення в систему профілактики самого фахівця неможливо домогтися успіху в цьому напрямку. Насамперед тому, що сам фахівець повинен стати суб'єктом власної діяльності. Іншими словами, фахівець є не пасивним споживачем, а активним учасником системи профілактики професійного вигорання.

Вигорання на роботі - це психологічний стрес, який може виникнути у людей, що працюють в емоційно напруженому середовищі. Вигорання може впливати на здоров'я, особисте життя та робочу ефективність працівника.

Зазвичай, люди, які емоційно вигорають, не вміють успішно долати життєві негаразди, звертаються до пасивних методів подолання стресу та не мають достатньо психологічних ресурсів для підтримки своєї психіки.

Щоб попередити або подолати вигорання, можна застосовувати як самодопомогу, так і професійну допомогу від фахівців зі стрес-менеджменту. Самодопомога полягає у тому, щоб усвідомлювати симптоми стресу, використовувати широкий спектр прийомів саморегуляції та піклуватися про поповнення своїх психоенергетичних ресурсів. Якщо ж самодопомога не працює, варто звернутися за допомогою до фахівців зі стрес-менеджменту.

Задача профілактики синдрому "емоційного вигорання" полягає в попередженні чи зменшенні впливу стресорів на людину в професійній сфері. Першим кроком є аналіз професійної ситуації, який включає оцінку стрес-факторів, що впливають на людину, та аналіз реакції людини на них. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить :

- розпізнавання стресу: людина повинна навчитися виявляти сигнали стресу, щоб вчасно реагувати та уникати стресових ситуацій;

- Глибша когнітивна оцінка ситуації: потрібно з'ясувати основні стрес-фактори в професійній сфері та здійснювати спроби їх усунення;

- ведення "Щоденника стресових подій": потрібно вести журнал, в якому зберігається інформація про стреси, які виникали впродовж дня, реакції на кожен стресор, способи адаптації до стресорів, прийоми релаксації та їх ефективність;

- аналіз глобальних професійних та життєвих змін: потрібно проаналізувати, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні та життєві зміни.

- визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання та створення плану, який містить прийоми подолання стресу, а також визначення системи винагород або покарань для самого себе, щоб стимулювати певну поведінку та дотримуватися плану.

- визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності: важливо знати свої мотиви, щоб розвиватися в потрібному напрямку та забезпечувати собі задоволення від професійної діяльності;

- прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

- тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціонального управління своїм часом;

- складання списку ресурсних видів діяльності під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

- опанування навичками асертивної (впевненої) поведінки;

- визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх);

- створення групи соціальної підтримки.

На фазі сприймання професійної ситуації як стресової можна використовувати різні прийоми, які допоможуть впоратися зі стресом та запобігти його негативним наслідкам, зокрема : стратегія вибіркового сприймання; сприйняття життя як свята; використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною; використання позитивного мислення та позитивних афірмацій для зменшення стресу та підвищення самооцінки; забезпечення здорового способу життя, такого як

збалансоване харчування, достатня фізична активність та відпочинок, що сприяє зменшенню стресу та підтримує загальне здоров'я; регулярне планування свого часу, що допомагає краще організувати роботу та дозвілля, а також зменшує кількість несподіваних ситуацій, що можуть викликати стрес; користування соціальною підтримкою від сім'ї, друзів та колег, що може бути корисним для подолання стресу та відчуття підтримки в складних ситуаціях.

Турбота про власне фізичне і психологічне благополуччя є дуже важливим аспектом професійної діяльності будь-якого фахівця. Синдром вигорання є серйозним психологічним станом, який може виникнути у зв'язку з тривалим стресом та перевантаженням на роботі. Щоб запобігти цьому стану, фахівці можуть застосовувати різноманітні методики саморегуляції. Це можуть бути елементи музикотерапії, арт-терапії, ароматерапії та інші сучасні методи підтримки психічного здоров'я.

Важливим є використання методів саморегуляції: дихання; уміння керувати тонусом скелетних м'язів, довільні переключення і концентрація уваги на певних об'єктах, явищах або процесах; візуалізація; аутогенне тренування та самонавіювання; само зміцнення; медитація [15, с. 112].

Всі описані вище прийоми органічно вписуються в концепцію турботи про себе, визначальні принципи, на яких будується здоровий спосіб життя - перший і системоутворюючий етап профілактики професійного вигорання.

Цілеспрямовану профілактику професійного вигорання можна здійснювати на чотирьох рівнях:

*психологічному*: профілактичні заходи, спрямовані на зменшення психологічного навантаження на фахівців, підвищення рівня самооцінки та самопізнання, розвиток позитивних рис характеру, навичок психологічної саморегуляції та ін.;

*соціальному*: профілактичні заходи, спрямовані на підвищення престижу професії, підвищення оплати праці; забезпечення соціально-економічної стабільності та соціальної захищеності, зменшення перевантажень спеціалістів, нормований робочий день, визначений зміст роботи та ін.;



*міжособистісному*: профілактичні заходи, спрямовані на покращення психологічного клімату в колективі, налагодження конструктивної взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу; соціальну підтримку та ін.

*особистісному*: профілактичні заходи, спрямовані на розвиток позитивної особистісної спрямованості, підвищення рівня самовдосконалення та самореалізації, забезпечення розвитку особистісних резервів.

Профілактичні заходи, спрямовані на попередження синдрому вигорання, можна поділити на групи:

- 1) професійні (з боку спеціалістів: психологів, спеціалістів зі стрес-менеджменту, тайм-менеджменту);
- 2) непрофесійні (з боку самого вчителя, його найближчого оточення);
- 3) адміністративні (з боку керівництва, хоча сьогодні існує тенденція звернення керівників по допомогу в профілактиці та корекції професійного вигорання до професіоналів).

## Висновки до першого розділу

1. Професійне вигорання - це виснаження емоційних, розумових та енергетичних ресурсів людини, що виникає на фоні сильного хронічного стресу на роботі і проявляється повною втратою інтересу до професійної діяльності та відчуттям безглуздості подальшого розвитку. Високий рівень вигорання відзначається у людей, які надають перевагу пасивним тактикам опору стресу, є незрілими, імпульсивними, мають велику потребу у підтримці та розумінні. Дослідники визначили фази, підходи, ознаки, компоненти, симптоми, моделі та життєві періоди, найбільш ризиковані щодо виникнення професійного вигорання. Однак, актуальною залишається проблема професійного вигорання сучасних педагогів.
2. Діяльність сучасних педагогів вимагає високого рівня відповідальності при прийнятті рішень та ідей, суттєвого морально-психологічного навантаження, інтенсивної комунікації з багатьма людьми, необхідності оперативного вирішення складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях. Необхідність опрацювання великої кількості інформації протягом короткого періоду часу можуть призводити до виникнення професійних криз та професійного вигорання.
3. Сучасні педагоги мають високий рівень стресу через виконання своїх професійних обов'язків, таких як спілкування з різними людьми, навантаження, підвищена відповідальність та ненормований робочий графік. Це призводить до накопичення емоційної втоми, яка може привести до професійного вигорання. Стаж роботи також впливає на ризик вигорання та професійної деформації. Дослідження показують, що ця проблема вивчена недостатньо.

## **РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТА ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІВ**

### **2.1. Організація дослідження, характеристика контингенту досліджуваних та методи діагностики синдрому емоційного вигорання**

Дослідження професійного вигорання сучасних педагогів вимагало проведення експерименту та застосування психодіагностичних методик для вивчення таких компонентів як емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень та особиста задоволеність професійними досягненнями. Експеримент включав два завдання: перше - дослідження компонентів, що спричиняють професійне вигорання педагогів; друге - аналіз отриманих експериментальних даних з метою розробки програми психологічної профілактики професійного вигорання серед сучасних педагогів.

Виконання першого завдання передбачало дослідження компонентів, що зумовлюють професійного вигорання сучасних педагогів за допомогою таких методик як «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко), методика діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Маслач і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової.

Друге завдання передбачало кількісний та якісний аналіз отриманих в процесі констатувального експерименту результатів, їх порівняння та створення на основі проведеного експерименту програми психологічної профілактики професійного вигорання сучасних педагогів.

З метою вивчення рівня емоційного вигорання нами була використана методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка. Методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

"напруження", "резистенція", "виснаження".

Іншими словами, тест В.В. Бойка не лише допомагає виявити особливості синдрому емоційного вигорання, але також дозволяє виявити наявність психосоматичних та психовегетативних порушень і відслідковувати провідні симптоми вигорання на різних стадіях його розвитку. Аналіз симптомів за різними фазами формування синдрому дозволяє встановити рівень розвитку вигорання та дати опис особистості з цим станом. На основі отриманих результатів можна розробити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції [3].

З метою дослідження емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень нами була використана методика методики діагностики професійного вигорання (МВІ) К. Масlach і С. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової та Є. С. Старченкової.

Досліджуваному пропонується на стандартному друкованому бланку оцінити кожне із 22 тверджень із варіантами відповіді "ніколи", "дуже рідко", "рідко", "іноді", "часто", "дуже часто" та "завжди". Час на виконання методики не обмежується. Обробка та інтерпретація результатів здійснюється відповідно до «ключа», підраховуються суми балів за трьома субшкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. При цьому визначаються низький, середній та високий рівні [13].

Синдром професійного вигорання є складним явищем, що виникає внаслідок тривалих і інтенсивних міжособистісних комунікацій у професійній діяльності, особливо в професіях, де люди працюють з іншими людьми. Індивідуальні заходи профілактики та психокорекції можуть допомогти зменшити його вплив на здоров'я сучасних педагогів, особливо, якщо вибудовувати систему психопрофілактики з урахуванням індивідуальних особливостей особистості.

Експеримент проводився на базі гімназії №3 «Сузір'я» м.Бердянськ, Запорізької області, тимчасово переміщеної до м.Запоріжжя. Характеризуючи контингент досліджуваних, зауважимо, що в обстеженні брали участь чоловіки та жінки віком від 22 до 60 років зі стажем роботи від 1,5 до 40 років. Із загальної кількості

обстежуваних 30 осіб 3 (10%) осіб становлять чоловіки та 27 (90%) – жінки.

## 2.2. Характеристика результатів дослідження синдрому емоційного вигорання сучасного педагога

На основі аналізу та емпіричного дослідження нами виявлено, які симптоми синдрому професійного вигорання у сучасних педагогів виражені найбільше, який мотиваційний комплекс переважає та як співвідноситься з індексом вигорання.

Вивчення показників симптомів професійного вигорання проводилось за методикою «Діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка – отримані показники наведено нижче у вигляді таблиці.

Таблиця 2.1 – Ступінь вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання», з урахуванням компонентів до яких вони відносяться, у сучасних педагогів (у %)

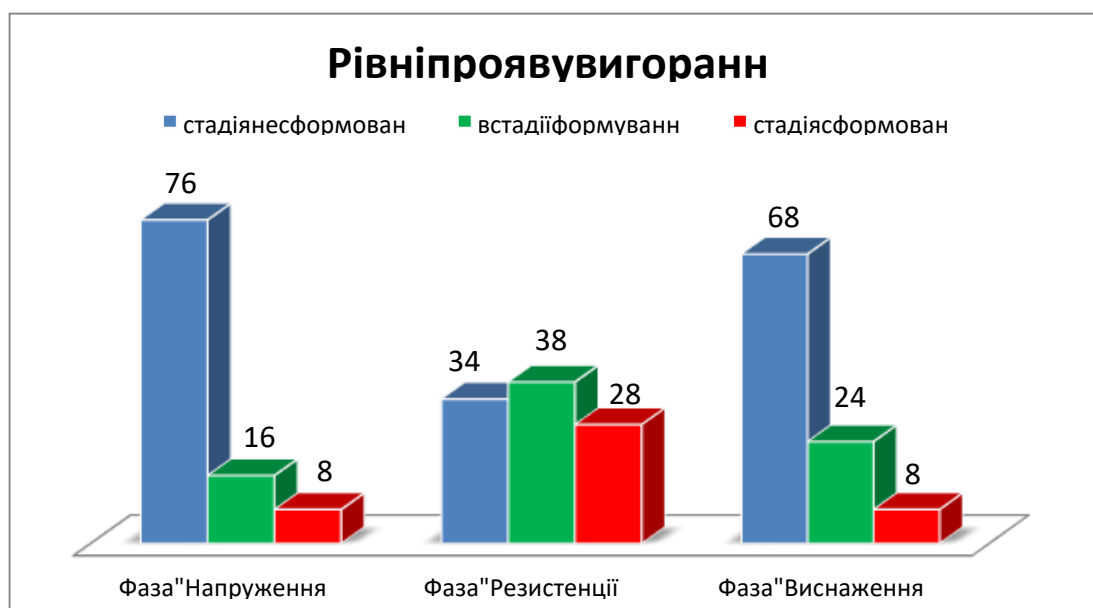
№з /п	Назва компонента/симптому вигорання	Показник вираженості		
		Несформований	На стадії формування	Сформований
	<b>«Напруження»</b>	76	16	8
1.	Переживання психотравмуючих обставин	66	16	18
2.	Незадоволеність собою	76	20	4
3.	«Загнаність у кути»	78	14	8
4.	Тривога і депресія	66	22	12
	<b>«Резистенція»</b>	34	38	28
1.	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	20	38	42
2.	Емоційно-моральна дезорієнтація	38	30	32
3.	Розширення сфери економії емоцій	52	30	18
4.	Редукція професійних обов'язків	44	26	30
	<b>«Виснаження»</b>	68	24	8
1.	Емоційний дефіцит	46	40	14
2.	Емоційне відчуження	36	46	18
3.	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	70	18	12

4.	Психосоматичні та психовегетативні порушення	82	12	6
----	--	----	----	---

Якпоказаваналізрезультатівдослідженняу незначно́ї кількості педагогів сформовані такі компоненти вигорання як «напруження» та «виснаження» – всього у 8 % випадків; на стадії формування вони у 16% та 24% відповідно.

Разом з тим, фаза «резистенції» є сформованою у 28% осіб та на стадії формування 38%. Окрім цього визначено, що найвищі показники прояву симптомів синдрому «вигорання» також характерні для тих, хто належать до фази формування «Резистенції», а саме: неадекватне вибіркове емоційне реагування сформоване у 42% респондентів, емоційно-моральна дезорієнтація – у 32%, розширення сфери економії емоцій – у 18 % та редукція професійних обов'язків – у 30%.

Цей компонент синдрому вигорання проявляється у надмірному емоційному виснаженні, яке призводить до захисних реакцій, що роблять людину відстороненою та байдужою до професійних справ та комунікацій. Такі працівники можуть відчувати надмірну перевтому при будь-якому емоційному залученні до професійних справ. Найнижчий рівень симптомів у цій сфері характеризується такими несформованими симптомами, як "загнаність у кут" у 78% працівників та психосоматичні та психовегетативні порушення у 82%.



## Рисунок 2.1.

Рівні прояву компонентів синдрому «емоційного вигорання» від загальної кількості опитуваних (у%)

Однак наші досліджувані не мають сформованих цих симптомів, що може пояснюватись тим, що вони підготовлені до вирішення оперативних, нестандартних і термінових задач, вміють знаходити вихід у складних ситуаціях та брати на себе відповідальність за прийняття рішень. Також вони характеризуються стресостійкістю на рівні психосоматичних порушень. Отже, що розвиток професійного вигорання у досліджуваних виявляється саме через наявність компонента «Резистенції».

Основними проявами синдрому вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Для діагностики ми використали методику К. Маслач та С. Джексона, за якою найбільш вираженим виявом синдрому є редукція особистих досягнень, яка спостерігається на високому рівні у 50% випадків. У 34% - середній рівень, а у 16% - низький.

Деперсоналізація з ознаками високої вираженості характерна для 32% досліджуваних, середньої – для 42% та низької – для 26% що проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності установок і байдужості відносно своїх колег, підлеглих, учнів [13].

Найменш вираженим для даної категорії респондентів є емоційне виснаження, яке має високий показник у 20%, середній у 24% та низький у 56% працівників та розглядається як основний елемент «професійного вигорання», що характеризується емоційним перенапруженням, заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням та вичерпаністю емоційних ресурсів і притупленістю емоцій.

Таблиця 2.2 – Ступінь вираженості компонентів синдрому професійного вигорання у сучасних педагогів (у%)

№	Назва компонента виго	Показник вираженості
---	-----------------------	----------------------

з/п	рання	Низький	Середній	Високий
1.	Емоційневиснаження	56	24	20
2.	Деперсоналізація	26	42	32
3.	Редукціяособистихдосягнень	16	34	50

Домінуючим компонентом професійного вигорання у наших досліджуваних є редукція особистісних досягнень. За цим показником переважна більшість - 84% (високий та середній рівень), з одного боку схильні до зниження оцінки власної компетентності, негативного оцінювання себе та своїх професійних досягнень і успіхів, зменшення цінності власної діяльності, незадоволеності собою, що проявляється у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, прояву байдужості до роботи. Компонент професійного вигорання, пов'язаний з надмірним емоційним виснаженням та редукцією особистих досягнень, є досить поширеним серед сучасних педагогів. Це свідчить про те, що багато працівників використовують велику кількість своїх професійних ресурсів і здібностей, що може призвести до вичерпання. Таким людям потрібна психологічна підтримка, спрямована на зняття напруження, відновлення ресурсів, підвищення професійної самооцінки та налаштування на успіх і позитивне сприйняття, щоб запобігти більш серйозним проявам синдрому вигорання.

За методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання» серед досліджуваних сучасних педагогів ступінь вираженості компонентів професійного вигорання розподілився наступним чином: низький рівень деперсоналізації мають 70% опитаних, середній рівень мають 30% та високий рівень – 0%; низький рівень такого компоненту як особиста задоволеність мають 16% респондентів, середній рівень у 66% та високий у 18% осіб; емоційне виснаження низького рівня притаманно 70% опитаних, середнього рівня – у 26% та високого – у 4% випадків.

Таблиця 2.3

Рівні «вигорання» за методикою «Оцінки власного потенціалу «вигорання» у сучасних педагогів (у%)



№з /п	Компонентивигорання	Рівні«вигорання»		
		Низький	Середній	Високий
1.	Деперсоналізація	70	30	0
2.	Особиста задоволеність	16	66	18
3.	Емоційне виснаження	70	26	4

Оцінка результатів за вищевказаною методикою, у нашій вибірці відсутні працівники, які мають високий рівень деперсоналізації та лише 4 % притаманне емоційне виснаження на високому рівні, а також, середній рівень прояву цих показників проявляється у трохи більше, ніж чверті працівників – це 30 % та 26 % відповідно. Досліджувані, які мають високе значення компонента професійного вигорання, можуть відчувати відчуженість та уникають контактів з оточуючими, бути байдужими та цинічними до них, відчувати виснаженість фізично та емоційно, бути роздратованими та мати емоційні зриви, а також депресивні стани. Це може вимагати психологічної підтримки та допомоги, спрямованої на полегшення симптомів вигорання та відновлення ресурсів особистості. Разом з тим, найбільші відсотки рівня «вигорання» у сучасних педагогів, а це 18 % високий та 66 % середній рівень, показали дослідження за таким компонентом як особиста задоволеність. Високі показники свідчать про те, що велика кількість педагогічної роботи призводить до вичерпання професійних ресурсів і здібностей. Таким працівникам потрібна психологічна підтримка, спрямована на зняття напруження, релаксацію, відновлення ресурсів, підвищення професійної самооцінки, позитивного оцінювання власної продуктивності та ефективності. Відчуття відчуженості та уникнення контактів з оточуючими, байдужість та цинічність, притупленість емоцій, вичерпання фізичних та енергетичних ресурсів особистості, роздратування можуть свідчити про складність у спілкуванні та негативне ставлення до себе як професіонала, а отже, у подальшому у працівників може з'явитися байдужість до роботи та негативне ставлення до себе як особистості [9].

Результати свідчать, що педагоги відчувають високий рівень втоми та

незадоволення своєю роботою, зменшення мотивації та ентузіазму. Вони можуть відчувати себе неефективними та некомпетентними, що призводить до зниження їхньої самооцінки та відчуття власної цінності. У подальшому, це може призвести до збільшення кількості помилок, необхідності додаткових зусиль та часу на виконання завдань, що ще більше підсилює почуття втоми та відчуження від своєї роботи.

Результати дослідження показали, що серед сучасних педагогів є значна кількість осіб, які емоційно «вигоріли», але також є група людей, які перебувають на межі вигорання і будь-яке перевантаження може призвести до цього стану. Характеристиками працівників, які схильні до вигорання, є відповідальність, педантичність, працелюбність, схильність до перебільшення рівня проблем, сором'язливість, інтровертованість, замкнутість, стриманість, схильність до індивідуальної діяльності, низький рівень вольової регуляції та залежність від настрою. Ці риси свідчать про високу чутливість до стресу та втоми, які можуть призвести до професійного вигорання.

Вчителі, що не схильні до вигорання, мають такі характеристики, як відкритість, комунікабельність, сміливість, емоційність, незалежність, енергійність, активність і гнучкість. Вони вміють пристосовуватись до нових умов і обставин, мають високі вольові якості, встановлюють соціальні контакти та готові приймати конструктивну критику. Такі працівники відчують впевненість у своїх здібностях, що дозволяє їм ефективно працювати та займатись позаробочими заняттями, що розвивають їх особистість та допомагають уникнути вигорання. На основі результатів емпіричного дослідження нами визначено питому вагу основних компонентів професійного вигорання сучасних педагогів, які відображено у вигляді діаграми нарисунку 2.2.



Рисунок 2.2. Питома вага компонентів професійного вигорання у сучасних педагогів(у%)

Отже, за результатами проведеного експериментального дослідження виявлено, що основними компонентами професійного вигорання сучасних педагогів є: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень та особиста незадоволеність. Ці компоненти впливають на процес професійного вигорання у їх сукупності. Найбільшу частку в структурі формування синдрому «вигорання» у сучасних педагогів складає редукція особистих досягнень - 40%, на другому місці за поширеністю перебуває деперсоналізація з показником 14,7%. Найнижчу питому вагу мають емоційне виснаження та особиста задоволеність професійними досягненнями, а саме 10,7% та 11% відповідно.

Отже, результати дослідження професійного вигорання вчителів дають змогу розробити психологічні заходи для попередження цього явища. Конкретно, можна розробити практичні рекомендації для самодіагностики основних симптомів та причин професійного вигорання, а також тренінгові заняття з метою збереження психічного здоров'я сучасних педагогів. Це може допомогти зменшити ризик формування компонентів синдрому професійного вигорання у вчителів.

### **2.3. Особливості психопрофілактики професійного емоційного вигорання у сучасних педагогів**

Психопрофілактика—це розділ загальної профілактики, що включає сукупність заходів, які забезпечують психічне здоров'я, охоплює профілактику особистих і професійних криз, попередження, виникнення і поширення нервово-психічних захворювань [15, с. 34].

Психопрофілактика є важливим елементом збереження фізичного та психічного здоров'я людини. Згідно з термінологією ВООЗ, профілактика поділяється на первинну, вторинну і третинну. Первинна психопрофілактика спрямована на запобігання шкідливого впливу на психіку людини. В професійній діяльності це означає попередження професійних і особистих криз, професійної деформації особистості та "емоційного вигорання". Система психопрофілактики на цьому рівні повинна досліджувати витривалість психіки щодо впливу шкідливих факторів і шляхів збільшення цієї витривалості, а також запобігати розвитку психогенних захворювань. Професійна психопрофілактика має на меті забезпечення психічного здоров'я та здорового способу життя в працівників, які займаються важкою професійною діяльністю. [21].

Основні види психопрофілактичної допомоги включають психологічну освіченість та просвітництво щодо стресу та методів його подолання, навчання загальнодоступним методам подолання стресових станів, розвиток навичок звільнення від негативних звичок та девіантної поведінки, зміну порушених міжособистісних стосунків через групову чи сімейну психотерапію, а також освоєння прийомів саморегуляції, таких як аутогенне тренування, методи релаксації та регулювання сну. Загалом, психопрофілактична допомога спрямована на попередження розвитку психічних проблем та підвищення рівня психічного здоров'я людей.

Вторинна психопрофілактика спрямована на запобігання наслідків вже існуючих психічних захворювань, а також на попередження психологічних криз. Це може включати такі заходи, як консультування, психотерапія, фармакотерапія і

підтримуючі програми.

Третинна психопрофілактика спрямована на попередження рецидивів та хронізації нервово-психічних захворювань, а також на відновлення працездатності людини, що перенесла захворювання. Це може включати різні програми реабілітації, тренінги для збільшення стресостійкості та підтримку соціальної і професійної адаптації. [20].

Психологічна профілактика професійного вигорання педагогів має на меті запобігти негативним наслідкам вигорання в процесі професійної діяльності. Це досягається за допомогою психологічних методів, які допомагають уникнути психологічної деформації, попередити втрату інтересу та цікавості до обраної професії, запобігти виснаженню емоційних та фізичних ресурсів та розвитку синдрому професійного вигорання. Педагогічна діяльність вимагає великої відповідальності, ефективності та здатності ефективно вирішувати проблеми людей, що може призвести до психічного перевантаження та вигорання. Тому психологічна профілактика є дуже важливою для збереження психічного здоров'я та продуктивної професійної діяльності педагогів.

Нами було проведено емпіричне дослідження з проблеми професійного вигорання сучасних педагогів, в результаті якого були визначені основні фактори та особливості цього явища. На основі отриманих результатів була розроблена програма психологічної профілактики професійного вигорання, яка включає практичні рекомендації та тренінгові заняття. Зокрема, для попередження втрати інтересу до професійної діяльності сучасних педагогів, рекомендується декілька послідовних етапів практичних порад у вигляді інформаційних буклетів «СТОП професійному вигоранню!». Програма психопрофілактики та формування навичок психогігієни охоплювала такі напрямки роботи.

Перший етап. Профілактика синдрому емоційного вигорання починається із знання симптомів професійного вигорання. Крім діагностичних процедур ми пропонували буклети, які містили методи самодіагностики, зокрема оцінка власного психологічного стану. (Додаток В)

Другий етап. Аналіз та оцінка актуальної професійної ситуації,

виявлення факторів стресу та власної стійкості до них. Можна запропонувати індивідуальні зустрічі з психологом, бесіди, зустрічі в групах підтримки.

Третій етап. Попередження і профілактика професійного вигорання – тренінгові заняття, практичні рекомендації щодо психогігієни, дотримання здорового способу життя, психопрофілактики.

Також, з метою профілактики професійного вигорання сучасних педагогів, подолання емоційного виснаження та тенденції негативного оцінювання своїх професійних досягнень та успіхів, зниження негативного ставлення до ситуацій і подій, з якими доводиться стика- тись у роботі, ми пропонуємо психопрофілактичні тренінгові заняття на тему «В гармонії з собою» (Додаток Г).

Завдання тренінгу: ознайомитися з поняттям «синдром професійного вигорання», чинниками, що сприяють його виникненню, та способами запобігання й зниження його негативного впливу; подолати емоційне виснаження, відновити ресурси, енергію; підвищити позитивне оцінювання власної досягнень, ефективності, значущості у професійній діяльності.

Отже, описана програма профілактики професійного вигорання спрямована на попередження "емоційного вигорання", професійних і особистих криз та професійної деформації сучасних педагогів.

## Висновки до другого розділу

1. Загалом, в результаті дослідження було встановлено, що компонентами професійного вигорання педагогів є: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. За результатами дослідження, можна зробити висновок, що професійне вигорання є актуальною проблемою серед педагогів. Для попередження та зменшення ризику виникнення професійного вигорання у педагогів, необхідно вживати комплексних заходів, таких як: психологічна підтримка, навчання керуванню стресом, розробити програми психопрофілактики.

2. У цьому дослідженні було встановлено, що основними компонентами професійного вигорання сучасних педагогів є емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень та особиста незадоволеність професійними досягненнями. Ці компоненти впливають на процес "вигорання" неізолювано, але взаємодіють між собою. За результатами експериментального дослідження було встановлено зв'язок між несприятливим мотиваційним комплексом та високим рівнем редукції особистих досягнень, низьким показником задоволення зі сторони "процесу життя" та високим рівнем редукції особистих досягнень.

3. Психопрофілактика - це сукупність заходів, які спрямовані на збереження психічного здоров'я та попередження виникнення різних нервово-психічних захворювань. Для того, щоб забезпечити ефективну психопрофілактику, розроблена програма психологічної профілактики професійного вигорання. Вона включає тренінги, які допомагають подолати емоційне виснаження та відновити ресурси і енергію, підвищити самооцінку та настрої на успіх. Ці тренінги можуть бути проведені в груповому форматі зі сучасними педагогами та іншими державними службовцями. Також розроблені інформаційні буклети для своєчасного діагностування професійного вигорання.

## ВИСНОВКИ

1. Дослідження проведено з метою вивчення проблеми психологічної профілактики професійного вигорання серед сучасних педагогів, шляхом теоретичного та практичного аналізу. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що діяльність сучасних педагогів пов'язана з високим рівнем відповідальності, морально-психологічними навантаженнями, інтенсивною комунікацією з багатьма людьми та потребою в оперативному вирішенні складних професійних завдань у конфліктних ситуаціях. Виконання професійних обов'язків підпорядковане нормам закону, вимагає уваги до суспільства та підвищеної відповідальності, що призводить до виникнення стану емоційної втоми під впливом значного психічного, інформаційного, інтелектуального навантаження та ризику.

2. Результати емпіричного дослідження показали, що основні компоненти професійного вигорання у сучасних педагогів - це емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень та особиста незадоволеність професійними досягненнями. Ці компоненти взаємодіють між собою та впливають на процес "вигорання". Найбільш важливим компонентом виявилась редукція особистих досягнень, а найменшим - емоційне виснаження.

3. На основі результатів експериментального дослідження була створена програма психологічної профілактики професійного вигорання для сучасних педагогів. Програма базується на соціально-психологічному тренінгу та спрямована на подолання емоційного виснаження, відновлення ресурсів та енергії, підвищення позитивного оцінювання власної продуктивності, ефективності та значимості у професійній діяльності, покращення настрою та налаштування на успіх і позитив, а також розширення обсягу психологічних знань. З метою своєчасного діагностування проявів професійного вигорання були розроблені інформаційні буклети. В результаті, всі поставлені завдання дослідження були виконані, гіпотеза підтверджена. **Мибачимоперспективиподальших досліджень** векспериментальній перевірці та удосконаленні створеної нами програмипсихологічної профілактики професійного вигорання сучасних педагогів.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигорання як психологічна Проблема. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Вип. 12, ч. 1. Івано-Франківськ, 2007. С. 31–37
2. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2010. Вип 38. С. 22–25.
3. Бойко, В.В. Синдром емоційного вигорання: діагностика і профілактика. СПб: Пітер, 2008. 336 с.
4. Гінгіна, О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір. 2012. 30 с.
5. Дзюба, К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. Вип 8. С. 24–25.
6. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників І. Лисенкова, Г. Гончарова *Психологія. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Вип 3. 2018. С. 98-106.
7. Зайчикова, Т.В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти. *Актуальні проблеми психології. Т.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2001. Вип 1. С. 136–141.
8. Ільєнко, М. М. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. М.М. Ільєнко, Д. О. Пузіков *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей*. К.: Університет «Україна», 2008. С. 306–309.
9. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. «Дослідження синдрому професійного вигорання» у вчителів. К.: «Міленіум», 2004. 24с

- 10.Кизим, Г.С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів . *Проблеми екстремальної та кризової психології*. Вип. Частина I. м. Слов'янськ. 2013с.116–123.
- 11.Малишева, К.О. Синдром емоційного вигорання психолога консультанта: психологічні чинники, профілактика, та корекція : автореф. дис. канд. псих. наук: спец.19.00.04. К.О. Малишева.Київ, 2003.21 с.
- 12.Маляр-Газда, Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення.*Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини*. 2015. Вип 3.С. 15–18.
- 13.Масляч К. Професійне вигорання: як люди справляються.*Практикум з соціальної психології*. СПб.:Пітер, 2001. 234 с.
- 14.Метельська, Н.Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*. Вип 1 (7) 97. 2015. С. 97–108.
- 15.Мірошніченко, О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально–методичний посібник О. Мірошніченко.Житомир .2013. 155 с.
- 16.Міщенко М.С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко. 2015. № 4.С. 103–105.  
URL:<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/4/97.pdf>(дата звернення 23.03.2023)
- 17.Некіз, Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи з девіантними підлітками . *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том. XI. Випуск 13.2015. с. 170–
- 178.URL:<http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v11/i13/21.pdf>(дата звернення 15.04.2023)

18. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. СумДПУ імені А. С. Макаренка, Суми. 2017. 334 с.
19. Романовська, О. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* Вип.3(11). 2011. С.103–107.
20. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. Львів, 2008. 53 с.
21. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11> (дата звернення 10.04.2023)
22. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. та ін.. К.: Міленіум, 2004. 264 с.
23. Скорик, Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки.* 2011. №3. С. 98–100.
24. Циганчук, Т. Роль механізмів психологічного захисту в структурі емоційного інтелекту. *Педагогічний процес: теорія і практика. Психологія.* № 3 (62). 2018. С. 63–67.
25. Freudenberger, H.J. Staffburnout. *Journal of Social Issues.* 1974. № 30. P. 159–165.
26. Hlavatska O. Specific features of social workers' professional burn out. *Social Work and Education.* 2017. Vol.2, pp. 27–35.

**Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В. В. Бойка)**

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь

«так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

**Текст опитувальника**

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2–3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. В мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я притримуюся принципу «не роби людям добра – не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на

результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псує нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця – зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.



## Опитувальник «Психічне вигорання»

(розроблений Н.Є. Водоп'яною та О.С. Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексон)

**Інструкція.** Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку відповідей позначте позицію 0 – «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті переживань того чи іншого почуття.

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

## Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким

працюю.

11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення. 13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді що учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

## ОРІЄНТОВНИЙ ЗМІСТ ІНФОРМАЦІЙНИХ БУКЛЕТІВ

I. Які з наведених нижче симптомів ви виявили у себе?

- хронічна втома, стан постійного недосипання;
- зниження працездатності;
- періодичні вробливі стани та хронічні захворювання;
- втрата ентузіазму, інтересу та цікавленості у виконуваний роботі;
- підвищення неуважності та зниження здатності концентруватись;
- супротив до інновацій, нововведень;
- підвищення агресивності, дратівливості, раптової спалахи гніву;
- обмеження соціальних контактів та уникнення нових знайомств;
- байдужість до професійної сфери та песимізм щодо особистого зростання та кар'єрного росту;
- розчарування в професії, втрата сенсу в результатах власної роботи.

Позитивні відповіді на декілька пунктів можуть жесвідчити про формування синдрому професійного вигорання, тому їх не потрібно ігнорувати та вартувати заходів на ранніх стадіях!

- Важливе усвідомлення власних причин, що сприяють розвитку професійного вигорання.

З чим стикаєтесь ви щоденній професійній діяльності?

- Психічне та розумове перевантаження;
- Конфлікти у професійному середовищі;
- Відсутність підтримки з

боку колег та позитивної оцінки досягнень керівництвом;

- Недостатні умови для самореалізації та інновацій;
- Одноманітність виконуваних завдань та відсутність творчих

підходів, методів в роботі;

- невідповідність вкладених в роботу особистісних ресурсів повідношенню до отриманих результатів;
- відсутність визнання перспективи побудувати професійну кар'єру;

- низька внутрішня мотивація до службової діяльності;
- незначущість професійних досягнень, результатів роботи;
- невідповідність оплати праці високому рівню відповідальності;
- робота в неробочий час та у вихідні дні;
- невирішені побутові проблеми та особистісні конфлікти;
- невміння скидати накопичені негативні емоції.

II. Аналіз та оцінка актуальної професійної ситуації, виявлення факторів стресу та власної стійкості до них.

- Усвідомлення та оцінка рівня глобальності, тривалості основних та актуальних на даний час факторів стресу в професійній діяльності;
- вжиття заходів з ліквідації стрес-факторів або усунення їх негативних наслідків на себе;
- відслідковування реакції на різні види стресових факторів та прийомів адаптації до них;
- визначення мотивів (причин, бажань) зайняття саме цим видом професійної діяльності, виконання певних завдань та мотивів зміни роботи, діяльності, фаху. Дайте відповідь на запитання: «Чим і чому саме я дійсно хочу і планую займатись найближчий рік, три роки, п'ять років?»;
- розуміння сенсу своєї професійної діяльності, її важливості, власних досягнень, успіхів, визнання, самореалізації, впевненості у своїх силах, відповідальності за власні рішення та перспектив зростання.

III. Попередження і профілактика професійного вигорання – практичні рекомендації.

- Вплив на фізіологічний стан – проявити турботу про себе:
  - Виділяти час на короткі перерви протягом робочого дня щоб відволіктись, а та кож, повноцінний активний чи пасивний відпочинок та здоровий сон;
  - Піклуватись про збалансованість та правильний режим харчування;
  - жити фізично активним життям, займатись улюбленим видом спорту, гімнастикою, танцями, дихальними вправами;
  - слідувати за станом свого здоров'я;
  - прислухатись до свого внутрішнього та фізичного стану, розуміти актуальні

отребити чого хочеться для себе зараз, віднайти власні джерела відновлення енергії;

- виділити час для масажу тіла (класичний, релаксуючий, точковий, рефлекторний, акупунктурний) та опанувати техніку самомасажу;
- експериментувати з ароматерапією та фітотерапією;
- водні процедури – додадуть бадьорості зранку або знімуть напругу і змінюють негатив в кінці дня.

➤ Вплив на емоційний стан:

- Систематично відслідковувати різні прояви стресу (на робочому місці та поза роботою), а також свої відчуття емоції при цьому;
- Дозволяти собі тримувати приємні враження (захоплення, радість, здивування, захват) від прогулянки на природі, спілкування з близькими, дітьми, родичами, друзями, прослуховування улюбленої музики, малювання, відвідування виставки, галереї, перегляду кінофільмів, контакту з домашніми улюбленцями, доглядом за квітами, тощо;
- Негативну емоційну напругу «вбивати» гумором та сміхом;
- Урізноманітнити повсякденне життя улюбленими заняттями, хобі;
- Знайти свою (яка подобалася і підходила) практику медитації, афірмації, візуалізації, релаксації, опанувати ауто тренінг;
- Ділитись почуттями – усім потрібна підтримка.

➤ Вплив на думки, сприйняття, світогляд:

- Навчитись контролювати свої думки та емоції, зосереджуватись на позитивних моментах життя, відмічати все позитивне у своєму житті, відслідковувати негативні думки і перетворювати їх в позитив, взяти за правило – «в кожному мінусі є свій плюс»;
- розвивати свій емоційний інтелект – не заганяти свої емоції всередину, а вміти розпізнавати та управляти ними, розуміти емоції інших людей;
- вміти відволікатись від роботи та переключатись на інші види діяльності;
- постійно розвиватись і професійно самовдосконалюватись;
- опанувати нові знання, нові хобі, що відновлює енергію: навчальні курси, участь у конференції, марафоні, вебінарі чи

семінари, перегляд навчального відео, прослуховування подкастів та обчитання книги.

- Внести нові підходи та бачення ситуації в свою щоденну діяльність:
- Згадати і записати власні мотиви вибору професії;
- Розставляти правильно пріоритети та важливість і терміновість завдань, відійти від принципу «все й одразу»;
- ставити реальні, а не завищені цілі, досягнення яких принесуть особисті незадоволення, а не розчарування і знецінення своїх можливостей;
- фокус уваги направляти на свої сильні професійні сторони, пишатись і хвалити себе за досягнення;
- робочі проблеми сприймати як нові виклики і задачі, можливості дозростання, пам'ятати, що безвихідних ситуацій не буває – у кожній є як мінімум два варіанти розв'язання або виходу з неї, а свої помилки і негативні події сприймати як цінний досвід на майбутнє;
- опанувати новий для себе напрямок, вид, профіль професійної діяльності, знайти свої «зони росту» – куди ще можна розвиватись;
- навчитись казати «НІ» тим, хто намагається перекласти на вас частину своїх обов'язків;
- взяти за правило «робота – у робочий час» і, зачиняючи двері робочого кабінету в кінці дня, подумки залишити всі робочі проблеми за дверима;
- створити здорову групу підтримки (рідних друзів, знайомих, наставників) за межами робочого кола спілкування;
- запровадити у професійному колі принцип супервізії (подивитись на себе зі сторони, говорити про це з колегами – думка зі сторони, звернення за порадами та допомогою, формальне та неформальне спілкування);
- налагодити співробітництво з колегами, розвивати вміння роботи в команді та здорову конкуренцію. Будьте ресурси – горіть та не вигорайте!

**ДОДАТОК Г**

## **ЗМІСТ ЗАНЯТЬ ПРОГРАМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СУЧАСНИХ**

## ПЕДАГОГІВ

Орієнтовно-тематичний план програми профілактики професійного вигорання сучасних педагогів

Форма роботи: групова.

Цільова аудиторія: сучасні педагоги.

Вікова категорія: 22-46 років, гетерогенна група.

Кількість учасників тренінгу: 12-16

осіб. Тривалість заняття: 1,5 год..

№ з/п	Види робіт	Орієнтовна тривалість впр, хв.	Обладнання і матеріали
<b>Вступний блок</b>			
1.	Вступне слово тренера. Інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення очікування учасників	5	інформаційні буклети з переліком симптомів та причин вигорання
2.	Вправа для знайомства учасників «Імената прикметники»	5	-
3.	Мозковий штурм «Правила тренінгу»	5	плакат з правилами (ватман)
4.	Вправа «Очікування»	5-7	маркери, ручки, кольорові аркуші паперу, дошка (фліп-чарт)
<b>Основний блок</b>			
1.	Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»	5	-
2.	Вправа «Кошик знань»	10	ватман, маркери
3.	Вправа «Рівень цистя»	5	ручки, аркуші паперу формату А4

4.	Вправа «Професійне дерево»	10	аркуші паперу А4, ручки
5.	Вправа «Сміттєвий бак»	10	аркуші паперу А4, ручки, відрод ля «СМІТТЯ»
6.	Вправа «Самоцінність»	10	-
7.	Вправа «Сприйняття життя»	15	аркуші паперу А4, ручки
8.	Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»	10	папір формату А1, маркери
9.	Вправа «Компліменти»	5	-
<b>Заключний блок</b>			
1.	Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу. Рефлексія заняття та очікувань – вправа «Мій настрій»	5	кольорові аркуші паперу, маркери, ручки
2.	Вправа «Аплодисменти»	2	-

#### Вступний блок I. Вступне слово тренера (5 хв.)

«Якщо все здається легким, це безпомилково доводить, що працівник кельми маловправний і що робота вище його розуміння»

Леонардо да Вінчі.

Мабуть, важко знайти людину, яка хоча б раз в житті не опинялася в ситуації, коли все немов валиться з рук і геть нічого не виходить. Втома, відчуття виснаження, хронічне небажання йти на роботу, негативні і песимістичні думки про роботу, неналежне виконання службових обов'язків і часті конфлікти — це лише верхівка айсбергу, ім'я якому «синдром професійного вигорання». А чи так же багато потрібно нам з вами докласти зусиль з метою позитивних змін?

Поняття «синдром емоційного вигорання» ввів американський психіатр Герберт Фройденбергер, який вперше звернув увагу на цей феномен і описав його як «поразку, виснаження або зношення, що відбувається з людиною внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів і сил». Термін



«професійне вигорання» з'явився у літературі з психології у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з пацієнтами, клієнтами і постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері під час надання професійної допомоги.

Професійне вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Саме тому відновлення психоемоційних ресурсів

та підтримання позитивного мислення співробітників підвищує ефективність діяльності всієї установи. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Професійне вигорання виникає не в один момент, а розвивається поступово в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки.

Спочатку у людини починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.

Зотриманих інформаційних буклетів (розроблених нами раніше) ви можете ознайомитися із симптомами, притаманними «професійному вигоранню» та їх причинами. Вправи, які будуть запропоновані на даному занятті, надзвичайно важливі та їх можна виконувати періодично самому, адже від того наскільки адекватно оцінюємо існуючу ситуацію і вміємо психологічно допомагати самі собі залежить якість виконання професійних завдань, рівень досягнення поставлених цілей, емоційний стан і загальний стан нашого здоров'я.

Вправа для знайомства «Імена та прикметники»

Мета: сприяти позитивному налаштуванню групи, підготувати до неформальної комуні

кації. Час – 5 хвилин.

Хід вправи: тепер давайте ближче познайомимося.

Учасники стають у коло. Перший учасник називає своє ім'я та прикметник на ту ж букву. Наприклад: розумний Роман, діловий Дмитро, амбітна Анна і так далі.

Кожен наступний учасник спочатку повторює імена і прикметники попередніх учасників, а потім називає своє ім'я та прикметник.

Якщо група велика – можна обмежити повторення до останніх 4-5 учасників.

Вправа мозковий штурм «ПРАВИЛА тренінгу»

Мета: розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи. Час – 5 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якими буде здійснюватися робота під час тренінгу. Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на плакаті (дошці) та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті групою правила постійно знаходяться в аудиторії. У ході подальшої роботи тренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

Правила роботи групи:

1. конфіденційність;
2. позитивне налаштування;
3. толерантність;
4. повага та ввічливість;
5. рівність усіх учасників;
6. відкритість;
7. дотримання регламенту;
8. добровільність участі, тощо.

Запитання для обговорення: Для чого потрібні ці правила?

Правила повинні висловлюватися самі учасники, а не розпочати тренер.

Вправа «ОЧІКУВАННЯ»

Учасникам пропонується висловити власні очікування

Мета: визначити сподівання учасників від тренінгу, з'ясувати

відповідність заняття потребам аудиторії. Час – 5-7 хвилин.

Хід вправи:

Учасники на кольорових аркушах паперу – стікерах записують свої очікування від тренінгу. Кожен вибирає аркуш того кольору, який асоціюється зараз з його настроєм та почерзі прикріплює до фліп-чарта. Учасники розміщують свої стікери та зачитують їх. За бажанням учасники можуть висловлювати очікування шляхом відповідей на питання: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренера?», «Чого Ви очікуєте від заняття?», «Чого Ви очікуєте від себе?». Важливо згрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю. Те, щомі з нами записали, безумовно, може змінюватися протягом цього тренінгу. Можливо, ви одержите те, чого не очікували. Багато чого тако ж залежатиме від вашої активності. Наприкінці тренінгу в нас буде можливість проаналізувати свої очікування. Періодично тренер звертається до стікерів під час проведення тренінгу, робить коментарі щодо реалізації очікувань учасників.

Основний блок Вправа на релаксацію «Настрій та емоції»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників групи, розвинути вміння прислухатися і чути свої емоції, відслідковувати настрій. Час – 5 хвилин.

Хід вправи: сядьте зручно, спробуйте розслабитись, зосередьтеся на внутрішньому діалозі. Зверніть увагу, як і ваші думки, як швидко вони змінюються, зупиніть внутрішнє мовлення, очистіть свідомість. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Хороший, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений?

А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе в радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя або те місце, де у вас виникають такі піднесені приємні емоції.

Після виконання вправи учасники можуть поділитися тим, який у них настрій та емоції.

Вправа «Кошик знань»

Мета:

з'ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття «емоційне виснаження». Час – 10 хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує всім учасникам почерзі відповіді на питання:

Як Ви розумієте, що таке «емоційне вигорання?».

Всі думки учасників записуються наватмані для того, щоб скласти загальне бачення і розуміння поняття.

Запитання для обговорення: Наскільки актуальною і важливою для вас наданий час тема «емоційного вигорання/виснаження?» Вправа проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо, щоб всі учасники мали можливість висловитися. При цьому основні думки учасників слід записувати в такій формі, яку пропонує кожен із них.

Вправа «Рівень щастя»

Мета: навчитись бачити і фокусуватись на позитивних моментах, відчувати щастя та радість, уміти дякувати за те, що маєш. Час – 5 хвилин.

Хід вправи: складіть список того, за що вивдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, сім'я, діти, житло, їжа, краса, знання, любов, мир, приємні події, відпочинок.

Після того, як всі виконають завдання, тренер з'ясовує, хто з учасників знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного. Різниця між оптимістичними і песимістичними, успішними і не успішними людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті хто володіє мистецтвом подяки, фізично і емоційно більш благополучні, ніж ті, хто «ображені» на все і на всіх та не бачать в житті приводів для радості.

Вправа «Професійне дерево»

Мета: самодіагностика учасників на наявність емоційного вигорання. Час – 10 хвилин.

Хід вправи: візьміть по аркушу паперу, розділіть лінією його на дві рівні частини (колонки) і водній напишіть те, за що ви можете подякувати своїй роботі, а в іншій – за що ваша робота може сказати «дякую» вам. До кожного треба написати по 20 тверджень, а можна і більше. Якщо вийде це зробити, то емоційного вигорання нема.

Перша колонка аркуша показує відношення людини до роботи, від чого вона отримує задоволення, ресурс, а друга – наскільки вона може похвалити себе за свою роботу, за що її цінують та за що вона може цінити себе. Це дає емоційний ресурс. Якщо у вас виходить від 5 до 8 пунктів, а потім – немає, що написати, це вже явні ознаки вигорання. Якщо до 15 пунктів «дякую роботі» і 3 – коли робота може сказати «дякую вам», то це знак того, що ви себе не цінуєте в роботі. Також, тут треба шукати моменти, чому ви важливі для своєї роботи.

Вправа «Сміттєвий бак»

Мета: звільнення від негативних почуттів та емоцій. Час – 10 хвилин.

Хід вправи: посеред кімнати тренер ставить кошик для сміття символічний «сміттєвий бак». Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині бак для сміття і чому йому потрібно постійно звільняти. Уявіть собі життя без такового відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стіни неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Теж відбувається і з почуттями – у кожного накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх, тривога, сором.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх, тривогу, злість, сором. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: «я ображаюся на...», «я серджусь на...», «я тривожусь через...», «я боюсь...» та ін. Після цього учасники групи зминають, розривають свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у відро, де вони всі перемішуються і забираються.

Вправа «Самоцінність»

Мета: розвинути позитивне сприйняття та особисту оцінку учасників. Час – 10 хвилин.

Хід вправи: кожен із Вас буде презентувати себе, давши відповідь на запитання:

1. Що я ціную в собі (які якості, вміння)?
2. Що є предметом моєї гордості?
3. Що я вмію робити найкраще?
4. За що я можу себе похвалити?

Презентація відбуватиметься так – кожен член групи дає відповіді на поставлені запитання, закінчивши називає ім'я свого колеги та надає слово у такий спосіб: «...передаю слово тобі». Наступний учасник відповідає за такою ж схемою і т.д., поки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

Вправа «Сприйняття життя»

«Твоє життя формується твоїми думками» Маркус Авреліус

Мета: відпрацювання елементів позитивного мислення при подоланні проблеми, формування позитивного ставлення до усіх подій життя. Час – 15 хвилин.

Хід вправи: коротко описати в загальному негативну подію чи ситуацію з власного досвіду; передати аркуш учаснику, котрий сидить праворуч; отримавши листок з описом негативної події іншого учасника, написати один позитивний аспект цієї події, який в цій ситуації є плюс; передавати листок далі по колу до поки він не повернеться автору негативної події (ситуації).

Намагайтесь написати швидко ту ідею, яка першою спала вам на думку. Отримавши назад свій листок, перечитайте позитивні ідеї та аспекти і дайте відповіді на такі запитання:

- Чи є успіх туті, як ніколи не спадали вам на думку?
- Якби ці ідеї виникли на момент перебігу чи одразу після негативної ситуації, чи допомогли б ці поради вам легше її пережити?
- Як значення має позитивна інтерпретація подій нашого життя?

Вправа «Ідеальна виробнича ситуація»

Мета: обговорити організаційні умови, котрі б сприяли отриманню задоволення від роботи та досягнення найкращих результатів.

Час–10хвилин.

Хід вправи: учасникам пропонується уявити, що вони самі створюють усінеобхідні умови для ефективної, плідної і цікавої роботи.

Уявіть, що у ваших силах створити будь-

які умови для хорошої, комфортної, продуктивної роботи та опишіть ідеальну ситуацію для забезпечення якісного результату праці. Презентуйте.

Обговорення:

- Чим корисною для вас була ця вправа?

- Як і де і абсолютно реально впровадити в свою діяльність?

- Чи допоможе це вам почувати себе більш впевнено на своєму робочому місці?

Вправа «Компліменти»

Мета: налаштувати учасників на подальшу ефективну роботу, створити позитивні емоційні установки. Час–5хвилин.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам висловити по колу компліменти один одному, які найбільше характеризують професійні, комунікативні, емоційні якості учасника. Перший говорить комплімент і кидає м'яча учаснику, якому цей комплімент адресований. Він, у свою чергу, кидає м'яча іншому учаснику, якому хоче сказати свій комплімент. Гра продовжується до тих пір, поки кожен з учасників не отримає свій комплімент. Якщо учасників виникають труднощі при висловлюванні компліментів із зазначенням позитивних якостей, можна озвучити компліменти в довільній формі.

Заключний блок

Вправа «Мій настрій»

Мета: діагностувати емоційний стан учасників в групі, прослідкувати його динаміку в порівнянні з початковим етапом заняття, отримати зворотній зв'язок, підвести підсумки заняття. Час–10хвилин.

Хід вправи: кожному учаснику пропонується обратити й аркуш кольорового паперу, колір якого відповідає його настрою на даний час.

Протягом 5 хвилин запишіть короткою листку відповіді на запитання:

- Як почуття виникали у Вас сьогодні протягом заняття?
- Що дивувало, що було приємним і що допомагало, а що заважало?
- Що Вам спало на думку?
- Що Ви сьогодні зрозуміли?
- Що запам'ятається надовго?

Кожен учасник презентує свій аркуш зі списком і пояснює, чому саме з цим кольором у нього асоціюється настрій та якічючікування від зустрічі реалізувались, чого б хотілось пропрацювати на наступний раз.

Вправа «Аплодисменти»

Мета: зняти емоції у втому; сприяти поліпшенню настрою. Час – 2

хвилини. Грає весела музика.

Хід вправи: Усміхніться! Уявіть собі, що Ви дуже щасливі. Відчуйте, як Ваша усмішка лине із серця та піднімається до обличчя і Ви усміхаєтесь! Усміхайтесь частіше, навіть коли немає настрою! Самопочуття покращується, якщо вдається утримати усмішку понад півтори хвилини – Це простий, але дієвий прийом для подолання негативу.

Ми з вами добре попрацювали. На завершення пропонуємо уявити на одній долоні посмішку, на іншій – радість. А щоб вони не втекли від нас, їх треба міцно-преміцно поєднати ваплудисменти.

До нових зустрічей!