

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут
міжнародних відносин і соціальних наук

Кафедра психології

Дем'яненко Аліна Олегівна

Кваліфікаційна робота

на тему: **«Психологічні чинники розвитку синдрому
емоційного вигорання у вчителів»**
(на прикладі Комунальної установи «Центр професійного
розвитку педагогічних працівників Переяславської ради»)

Група ТУбц-8-21-Б₁ПС (4,0здс)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело*

Науковий керівник

Кандидат

психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

А.О. Дем'яненко

(прізвище та ініціали)

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

А.М. Шевченко

(прізвище та ініціали)

(підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Дем'яненко А. «Психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів» (на прикладі Комунальної установи «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Переяславської ради») – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» у галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки. – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

У роботі проаналізовано особливості дослідження розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, а саме: сутність професійного вигорання особистості та ключові підходи до його дослідження, структуру та основні елементи професійного виховання, симптоми професійного вигорання та негативних наслідків професійного вигорання на рівні особистості та на рівні організації, синдром емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Представлено результати експериментального дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів та описати його результати.

Описано стратегії профілактики емоційного вигорання в педагогічному середовищі. Запропоновано рекомендації щодо здійснення психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників для збереження їхнього емоційного балансу.

Ключові слова: психологічні чинники, емоційне вигорання, психологічне вигорання, професійне вигорання, освітнє середовище, психолого-педагогічний супровід.

ANNOTATION

Demyanenko A. «Psychological factors of the development of emotional burnout syndrome in teachers» (on the example of the Municipal Institution "Center for Professional Development of Pedagogical Workers of the Pereyaslav Council") – qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for the degree of «Bachelor» in the specialty 053 «Psychology» in the field of knowledge 05 – Social and behavioral sciences. – PrJSC «Higher Education Institution «Interregional Academy of Personnel Management».

The paper analyzes the features of the study of the development of emotional burnout syndrome in teachers, namely: the essence of professional burnout of the personality and key approaches to its study, the structure and main elements of professional education, symptoms of professional burnout and negative consequences of professional burnout at the individual level and at the organizational level, emotional burnout syndrome in pedagogical workers.

The results of an experimental study of emotional burnout syndrome in teachers are presented and its results are described.

Strategies for preventing emotional burnout in the pedagogical environment are described. Recommendations are proposed for the implementation of psychological and pedagogical support for teaching staff to maintain their emotional balance.

Keywords: psychological factors, emotional burnout, psychological burnout, professional burnout, educational environment, psychological and pedagogical support.

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ	10
1.1. Сутність професійного вигорання особистості та ключові підходи до його дослідження.....	10
1.2. Структура та основні елементи професійного виховання.....	19
1.3. Симптоми професійного вигорання та негативних наслідків професійного вигорання на рівні особистості та на рівні організації.....	26
1.4. Синдром емоційного вигорання у педагогічних працівників.....	35
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....	50
2.1. Організація та методики дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів.....	50
2.2. Інтерпретація результатів дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів.....	54
РОЗДІЛ 3 СТРАТЕГІЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПЕДАГОГІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	65
3.1. Особливості організації процесу профілактики емоційного вигорання у педагогічному середовищі.....	65
3.2. Рекомендації щодо здійснення психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників для збереження їхнього емоційного балансу.....	69
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	80
ДОДАТКИ	87

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасних освітніх реформ, підвищених вимог до професійної діяльності педагогів та зростаючих соціально-економічних викликів проблема синдрому емоційного вигорання у вчителів набуває особливої значущості. Професія педагога пов'язана з постійним емоційним включенням у процес навчання і виховання, високим рівнем відповідальності, необхідністю підтримки міжособистісних стосунків у колективі та з учнями, що створює передумови для емоційного виснаження. Актуальність дослідження психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів зумовлена низкою аспектів:

- освітня діяльність передбачає виконання не лише навчально-виховних функцій, а й адміністративних завдань, комунікацію з батьками, адаптацію до змін у навчальних програмах та цифровізації освіти. Перевантаження працівників освітньої сфери сприяє розвитку хронічного стресу, що може перерости у синдром емоційного вигорання;

- вигорання негативно позначається на фізичному та психічному здоров'ї педагогів, що може проявлятися у вигляді психосоматичних захворювань, підвищеної тривожності, депресивних станів, зниження мотивації до професійної діяльності, зменшення когнітивної гнучкості та продуктивності. Це, у свою чергу, впливає на якість освіти та загальний стан навчального середовища;

- емоційне виснаження вчителів позначається не лише на їхній професійній ефективності, а й на взаємодії з учнями. Педагог, який відчуває хронічний стрес і втому, менш залучений у навчальний процес, менш терплячий та емпатійний до потреб учнів, що може впливати на мотивацію дітей до навчання та їхній емоційний стан;

- виявлення та аналіз психологічних чинників, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання, дозволять розробити ефективні методи профілактики та психологічної підтримки педагогів. Особливо важливими є стратегії розвитку емоційної компетентності, саморегуляції, підтримки

професійного зростання та створення сприятливого освітнього середовища;

– в умовах пандемій, кризових ситуацій та змін у підходах до навчання (зокрема, перехід на дистанційні формати) питання психологічного благополуччя вчителів стає ще більш актуальним. Сучасні виклики вимагають не лише адаптації до нових умов, але й розробки стійких механізмів захисту психічного здоров'я освітян [11; 20; 29].

Враховуючи вищезазначене, дослідження психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів є актуальним як у науковому, так і в практичному аспектах. Воно сприятиме розробці ефективних інтервенцій для зменшення рівня стресу серед педагогічних працівників, підвищенню їхньої професійної мотивації та якості освітнього процесу загалом.

Об'єкт дослідження – синдром емоційного вигорання у вчителів.

Предмет дослідження – психологічні чинники, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Мета дослідження: виявити та проаналізувати психологічні чинники, що впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання у вчителів, а також розробити рекомендації щодо його профілактики та подолання.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні особливості дослідження розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, а саме: сутність професійного вигорання особистості та ключові підходи до його дослідження, структуру та основні елементи професійного виховання, симптоми професійного вигорання та негативних наслідків професійного вигорання на рівні особистості та на рівні організації, синдром емоційного вигорання у педагогічних працівників.

2. Здійснити експериментальне дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів та описати його результати.

3. Описати стратегії профілактики емоційного вигорання в педагогічному середовищі.

4. Розробити рекомендації щодо здійснення психолого-педагогічного

супроводу педагогічних працівників для збереження їхнього емоційного балансу.

Для досягнення мети дослідження та вирішення визначених завдань було застосовано комплекс наукових **методів**, а саме: теоретичні методи (аналіз, синтез та узагальнення, класифікація та систематизація, порівняльний аналіз), емпіричні методи (психодіагностичні методики – використання стандартизованих тестів та опитувальників для визначення рівня емоційного вигорання та його компонентів).

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що воно поглиблює наукові уявлення про психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, розширює розуміння механізмів його формування та особливостей перебігу в педагогічній діяльності.

Зокрема, у межах дослідження: уточнено та систематизовано поняття «синдром емоційного вигорання» в контексті професійної діяльності педагогів; визначено та охарактеризовано психологічні чинники, що сприяють розвитку емоційного вигорання у вчителів (особистісні, соціальні, організаційні тощо); розглянуто взаємозв'язок між рівнем емоційного вигорання та такими психологічними характеристиками, як стресостійкість, рівень емоційного інтелекту, мотивація до професійної діяльності, саморегуляція; обґрунтовано наукові підходи до профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання вчителів з урахуванням їхніх психологічних особливостей.

Отримані результати можуть слугувати теоретичною основою для подальших досліджень у сфері професійної психології, педагогічної психології та психології стресостійкості, а також для розробки психокорекційних програм та стратегій підвищення психологічної стійкості педагогів.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані для розробки заходів із профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у вчителів, що сприятиме підвищенню їхньої професійної ефективності, психологічного благополуччя та якості освітнього процесу.

Зокрема, у межах дослідження: **розроблено практичні рекомендації**

для педагогічних працівників щодо запобігання емоційному вигоранню та підтримання емоційної стійкості; запропоновано методичні матеріали для психологів, керівників освітніх закладів та педагогів, які можуть бути використані у процесі психологічного супроводу вчителів. Надано рекомендації для керівників освітніх установ щодо створення сприятливого психологічного клімату та оптимізації умов праці, які допоможуть зменшити рівень професійного стресу.

Отримані результати можуть бути використані в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, при підготовці курсів із психологічної підтримки вчителів та профілактики професійного вигорання.

Таким чином, результати дослідження сприятимуть покращенню психоемоційного стану педагогів, підвищенню їхньої мотивації до професійної діяльності та зниженню рівня професійного вигорання.

Експериментальна база дослідження: Центр професійного розвитку педагогічних працівників Переяславської міської ради.

Структура та обсяг роботи. Робота містить вступ, три розділи, загальні висновки, список використаної літератури та додатки. Вміщено 4 рисунки і 1 таблицю.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

1.1. Сутність професійного вигорання особистості та ключові підходи до його дослідження

Огляд зарубіжних та вітчизняних наукових джерел свідчить про існування широкого спектра термінологічних визначень, що використовуються для опису феномену професійного вигорання. Це зумовлено різними науковими підходами до його трактування, а також міждисциплінарним характером проблеми, яка охоплює сфери психології, медицини, соціології та управління.

Слід зазначити, що поняття «burnout» (вигорання, емоційне виснаження) було введено в науковий обіг американським психіатром Х. Фрейденбергом у 1970-х роках, і з того часу його концепція зазнала значного розвитку та уточнення. У сучасних дослідженнях цей феномен описується за допомогою різних термінів, що підкреслюють окремі аспекти проблеми. Зокрема, найбільш уживаними є такі поняття, як «емоційне вигорання», що акцентує увагу на виснаженні емоційної сфери особистості; «психоемоційне вигорання», яке вказує на одночасний вплив психологічних та емоційних факторів; «синдром вигорання» або «емоційне згорання», що підкреслюють поступове згасання життєвих ресурсів під впливом хронічного стресу [51].

Крім того, дослідники використовують такі терміни, як «психічне вигорання», що фокусується на змінах у когнітивній сфері, «психологічне вигорання» та «психологічне вигорання особистості», які описують більш загальний вплив вигорання на особистість у контексті професійної діяльності. Окремі автори також вживають поняття «вигорання душі», наголошуючи на його екзистенційному аспекті [59].

Найпоширенішим і найбільш усталеним у сучасному науковому дискурсі є термін «професійне вигорання», який підкреслює зв'язок цього явища з професійною діяльністю та трудовою діяльністю особистості. Його

вивчення має важливе значення для запобігання негативним наслідкам, які можуть виникати внаслідок тривалого впливу стресових факторів на працівників різних сфер діяльності.

Якщо розглядати особливості вивчення феномену вигорання, варто зазначити, що терміни «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» переважно акцентують увагу на втраті емоційних ресурсів та розвитку емоційного виснаження. Такий підхід є важливим для розуміння процесів, що відбуваються в особистості під впливом тривалого стресу, проте він має певні обмеження.

На думку Т. Грубі, подібна термінологія є дещо звуженою, оскільки, хоча емоційний компонент дійсно відіграє ключову роль у структурі синдрому вигорання, він не є єдиним визначальним чинником. Дійсно, синдром професійного вигорання охоплює не лише емоційні аспекти, а й когнітивні, мотиваційні та поведінкові зміни, що впливають на загальний стан особистості та її професійну ефективність [26].

Ми поділяємо цю позицію та вважаємо, що використання терміну «емоційне вигорання» є доцільним лише у випадках, коли дослідження зосереджується виключно на емоційних аспектах вигорання. У такому разі методичний інструментарій повинен містити спеціалізовані шкали, що дозволяють оцінювати саме емоційні прояви цього стану. Однак для комплексного аналізу явища професійного вигорання необхідно застосовувати ширші концептуальні підходи, які враховують не тільки емоційну сферу, а й когнітивні та поведінкові аспекти цього феномену.

Використання термінів «психічне вигорання», «психологічне вигорання» та «психологічне вигорання особистості» відображає прагнення до ширшого розуміння цього феномену як багатовимірного процесу, що охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та соматичні аспекти. Деякі дослідники наголошують на інтегральному характері цього явища, підкреслюючи його комплексний вплив на особистість. Водночас існує точка зору, згідно з якою подібне трактування може призводити до розмиття меж синдрому вигорання,

що ускладнює його діагностику та розробку ефективних підходів до профілактики та подолання [21].

Термін «вигорання душі» має радше метафоричне значення та використовується рідко. Він акцентує увагу на глибокому внутрішньому виснаженні, що може бути результатом як професійної діяльності, так і життєвих обставин загалом [11].

Натомість поняття «професійне вигорання» є найбільш поширеним і визнаним у науковій спільноті. Дослідники підкреслюють, що цей феномен тісно пов'язаний із професійною діяльністю, зумовлений хронічним стресом на робочому місці та має значний вплив на працездатність, рівень задоволеності роботою, якість виконання професійних обов'язків, а також на міжособистісні стосунки в колективі. Це трактування дозволяє більш точно визначати фактори ризику, розробляти ефективні стратегії профілактики та впроваджувати заходи для зниження рівня вигорання серед працівників різних сфер діяльності.

Варто також зазначити, що в психологічній науці досить поширеним є підхід, згідно з яким усі наведені вище терміни розглядаються як синонімічні, а дослідники не акцентують увагу на глибокому аналізі їх змістовних відмінностей. Це пояснюється тим, що незалежно від термінологічних варіацій, усі ці поняття вказують на феномен поступового виснаження особистісних і професійних ресурсів, що виникає внаслідок тривалого стресового впливу.

Проте в контексті нашого дослідження найбільш доцільним є використання терміна «професійне вигорання», оскільки він найточніше відображає специфіку цього явища в межах організаційної психології. Саме цей напрямок науки фокусується на вивченні професійної діяльності, її організаційних аспектів і впливу на психологічний стан особистості.

Більшість українських дослідників у галузі організаційної психології, зокрема Т. Грубі, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Ю. Ковровський та інші, також використовують термін «професійне вигорання» у своїх працях.

Аналіз наукових джерел свідчить про наявність кількох основних підходів до розуміння феномена професійного вигорання [15; 33; 40].

Перший підхід розглядає професійне вигорання як наслідок впливу професійного стресу. В його межах підкреслюється роль стресогенних чинників, тривалого впливу професійних стресорів, а також некерованого стресу в умовах професійної діяльності. Основна ідея цього підходу полягає в тому, що накопичення та посилення стресових факторів призводить до поступового виснаження фізичних, емоційних та когнітивних ресурсів особистості.

Проблема професійного та організаційного стресу широко досліджувалася як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Зокрема, вагомий внесок у її вивчення зробили такі зарубіжні вчені, як К. Купер, а також українські дослідники В. Корольчук, М. Корольчук, С. Солдатов та інші. У своїх працях вони акцентують увагу на взаємозв'язку між рівнем професійного стресу та розвитком синдрому вигорання, підкреслюючи важливість механізмів адаптації та стресостійкості [33].

Дослідження проблеми професійного вигорання вказує на різноманітні підходи до його розуміння. Так, А. Абрумова, К. Маслач, Т. Морозова розглядають професійне вигорання як наслідок впливу комплексу стресогенних чинників, з якими працівник стикається під час виконання своїх професійних обов'язків. Вони вважають, що цей феномен характеризується розчаруванням, втратою внутрішнього інтересу до роботи, а також невідповідністю між особистісними очікуваннями працівника та реальними умовами його діяльності. При цьому вигорання проявляється через фізичне та емоційне виснаження, що може негативно впливати не лише на продуктивність праці, а й на загальний психологічний стан людини [15].

С. Ауербах та С. Гремлінг трактують професійне вигорання як довготривалу стресову реакцію, що формується внаслідок хронічного впливу професійних стресорів. На їхню думку, тривале перебування в умовах постійного стресу призводить до поступового виснаження фізичних, емоційних та когнітивних ресурсів працівника, що зрештою знижує його ефективність та

мотивацію до виконання службових обов'язків [40].

А. Видай, Т. Зайчикова, Л. Карамушка та Г. Ложкін розглядають професійне вигорання як наслідок некерованого стресу. Вони акцентують увагу на тому, що цей процес має психофізіологічну природу, оскільки організм людини реагує на надмірні професійні навантаження певними компенсаторними механізмами, які, однак, не завжди є ефективними. У таких випадках людина може демонструвати як психологічне та емоційне відсторонення від роботи, так і зниження активності внаслідок внутрішнього виснаження [28].

Загалом, аналіз літератури дозволяє виокремити п'ять основних підходів до розуміння сутності професійного вигорання:

1. Професійне вигорання як результат дії професійного стресу – цей підхід пояснює вигорання через тривалий вплив стресогенних факторів, які поступово виснажують психофізіологічні ресурси працівника.

2. Професійне вигорання як механізм психологічного захисту – вважається, що вигорання може бути своєрідною адаптивною реакцією організму, спрямованою на зменшення негативного впливу стресових ситуацій.

3. Професійне вигорання як вид професійної деформації особистості – передбачає, що поступове накопичення негативного досвіду та хронічний стрес можуть змінювати професійну мотивацію людини, її цінності та ставлення до роботи.

4. Професійне вигорання як професійна криза – цей підхід пояснює вигорання як кризовий стан, що виникає на певному етапі професійної кар'єри і може супроводжуватися розчаруванням у власних можливостях та професійних перспективах.

5. Професійне вигорання як клінічне порушення – вигорання розглядається як стан, що має психологічні або психосоматичні симптоми, які можуть потребувати професійної допомоги або навіть клінічного втручання. Таким чином, професійне вигорання є складним і багатовимірним феноменом, що вимагає комплексного підходу до аналізу, профілактики та корекції [11; 15; 40].

Різні науковці розглядають професійне вигорання крізь призму його

зв'язку з міжособистісною взаємодією, особливо в соціально орієнтованих професіях. Так, К. Кондо, В. Орел та інші дослідники визначають професійне вигорання як стан глибокого фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що розвивається під впливом тривалого стресу. Вони наголошують, що цей стан найчастіше виникає у представників соціальних професій, для яких характерна інтенсивна взаємодія з людьми. У таких сферах діяльності саме клієнти нерідко стають основним джерелом стресу, що поступово виснажує внутрішні ресурси працівника [25].

У свою чергу, Н. Водоп'янова та Є. Старченкова трактують професійне вигорання як реакцію організму на тривалі стресові ситуації, що виникають у процесі міжособистісної комунікації. Вони підкреслюють, що ця реакція супроводжується спектром негативних емоційних переживань, які можуть мати високу емоційну напругу або відзначатися когнітивною складністю [19].

Загалом, обидва підходи підкреслюють роль соціальної взаємодії в розвитку професійного вигорання та вказують на необхідність стратегій управління стресом і розвитку емоційної стійкості для зниження ризиків цього явища.

Другий підхід до розуміння професійного вигорання полягає в трактуванні цього явища як механізму психологічного захисту. Вчені, зокрема В. Бойко та Т. Решетова, підкреслюють, що вигорання є адаптивною реакцією особистості на стресові або психотравмуючі фактори, що виникають в умовах професійної діяльності. У цьому контексті вигорання виступає як захисна стратегія, що полягає в частковому або повному блокуванні емоцій, щоб уникнути емоційного виснаження в ситуаціях, які спричиняють перенавантаження чи конфлікти. Це явище можна розглядати як механізм самозбереження, коли індивід несвідомо виробляє стереотип емоційної реакції, що стає частиною його професійної поведінки. Тобто, вигорання можна трактувати як певний захисний стереотип, який дозволяє зменшити емоційну напругу та відреагувати на стресові ситуації через емоційну дистанцію [33].

Ще одна точка зору полягає в тому, що професійне вигорання є функціональним стереотипом, який допомагає людині регулювати свої енергетичні

ресурси. За цією концепцією, вигорання не є лише негативним явищем, але й механізмом економії емоційних і фізичних сил, що дозволяє людині адаптуватися до виснажливих умов, мінімізуючи витрати енергії на зовнішні та внутрішні стресори. Таким чином, вигорання стає певною формою психологічного «фільтрування» впливів, що дозволяє людині ефективно справлятися з тривалими навантаженнями, не виснажуючи себе повністю [15].

Згідно з третім підходом, професійне вигорання розглядається як специфічна форма професійної деформації особистості. Б. Карвасарський підкреслює, що вигорання – це своєрідний процес змін, що відбуваються в особистості внаслідок інтенсивного емоційного контакту з клієнтами чи пацієнтами під час надання професійної допомоги. Він вважає, що ці зміни відображаються не лише на самому професіоналові, а й на його діяльності, де емоційний виснаження починає домінувати над функціональними аспектами праці, знижуючи ефективність і зменшуючи здатність до інновацій у роботі [11].

Ф. Сторлі доповнює цю концепцію, називаючи професійне вигорання «професійним аутизмом». За його словами, це явище виникає як реакція на невідповідність між професійними вимогами та реальністю, коли працівник виснажується в боротьбі з зовнішніми обставинами і починає здійснювати свою діяльність без емоційного залучення. В результаті така діяльність втрачає свою творчу складову, що негативно впливає на якість роботи і професіоналізм [39].

Т. Темиров, у свою чергу, розглядає професійне вигорання як процес розвитку дисгармонійної структури особистості. Ця дисгармонія виникає внаслідок тривалого стресу та емоційних перевантажень у професійній діяльності. Вчений вважає, що така структура особистості стає не здатною до адаптації і позитивних змін, що обмежує можливості для розвитку як в професійному, так і в особистісному плані [13].

Четвертий підхід до розуміння професійного вигорання полягає в аналізі цього явища як професійної кризи. Проблема психологічних і професійних криз набуває все більшої популярності в сучасній психологічній літературі, оскільки вона відображає важливі аспекти адаптації особистості до

змінюваних умов професійної діяльності та стресових впливів [6].

Зокрема, Л. Бурлачук та Т. Форманюк визначають професійне вигорання як кризу, що не обмежується лише міжособистісними конфліктами в процесі виконання професійних обов'язків, а пов'язана з усією професійною діяльністю в цілому. Вони вказують, що вигорання є результатом систематичного стресу та емоційного виснаження, яке виникає через довготривале напруження в умовах професійної діяльності, і яке змінює ставлення особистості до своєї роботи та її здатність ефективно працювати [14].

Н. Андрєєва, у свою чергу, розглядає професійне вигорання як комплекс дисгармонійних его-ідентичностей, які виникають через наявність стійких деформованих властивостей особистості, таких як тривожність, непевненість у собі, низька рефлексивність, конфліктність і агресивність. Вона вважає, що ці властивості поєднуються з певними психологічними станами – виснаженням життєвих сил, тривогою, депресією та внутрішніми конфліктами. Такі стани, на думку Н. Андрєєвої, з'являються в результаті дисгармонійного проходження нормативних криз розвитку особистості, що часто трапляються в процесі професійного становлення. Вигорання у цьому контексті є сигналом серйозної кризи, яка вимагає адаптації особистості та змін у підходах до виконання професійних обов'язків [42].

П'ятий підхід до розуміння професійного вигорання трактує це явище як клінічне порушення, яке вимагає медичного втручання. Вчені, зокрема А. Висоцький, М. Пересадін та В. Фролов, підкреслюють, що професійне вигорання не обмежується лише психологічними чи емоційними проблемами, а є комплексним клінічним розладом, який торкається не тільки центральної нервової системи, але й усіх інших аспектів організму [16].

Згідно з цією концепцією, вигорання може призвести до серйозних фізіологічних порушень, таких як виснаження енергетичних ресурсів організму, порушення функціонування імунної системи, збільшення вразливості до захворювань. Для лікування професійного вигорання важливо враховувати ці

фізіологічні наслідки і застосовувати комплексний підхід. Це включає, зокрема, забезпечення оптимального співвідношення часу сну і відпочинку, аеробні навантаження для відновлення сил, а також використання ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів і адаптогенів для покращення фізичного стану та зміцнення організму.

Тому, за цією теорією, лікування професійного вигорання має бути не тільки психологічним, а й медичним, з орієнтацією на фізичне відновлення та зміцнення здоров'я людини.

Згідно з Міжнародною класифікацією хвороб, у рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначено, що вигорання є станом повного виснаження, який представляє собою клінічний синдром з невротичними ознаками, а не просто посиленням нормальної втоми від роботи. Люди з синдромом вигорання мають комплекс психопатологічних, психосоматичних та соматичних симптомів, а також ознаки соціальної дисфункції. Це включає хронічну втому, порушення когнітивних функцій (наприклад, погіршення пам'яті та уваги), проблеми зі сном (складнощі засинання і ранні пробудження), а також зміни в особистісних рисах [30].

Серед інших можливих наслідків вигорання – розвиток тривожних і депресивних розладів, залежність від психоактивних речовин і навіть суїцидальні схильності. До загальних соматичних симптомів відносяться головний біль, проблеми з шлунково-кишковим трактом (наприклад, діарея чи синдром «роздратованого шлунка»), а також кардіоваскулярні порушення, такі як тахікардія, аритмія і гіпертонія.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВОЗ), яке було зроблено у 2001 році, синдром вигорання охоплює фізичне, емоційне та мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності на роботі, безсонням, зростанням частоти соматичних захворювань, зниженням імунітету. В результаті людина може звертатися до алкоголю чи інших психоактивних речовин для досягнення тимчасового полегшення, що часто веде до розвитку фізіологічної залежності і, в багатьох випадках, суїцидальних тенденцій.

Перші чотири підходи до розуміння професійного вигорання можна визначити як психологічні, оскільки вони зосереджуються на вивченні психологічних аспектів цього явища, таких як емоційні, когнітивні та поведінкові прояви вигорання. Ці підходи досліджують механізми психологічного захисту, професійної деформації та кризи, а також психосоціальні наслідки, пов'язані з тривалим стресом і виснаженням на роботі.

Натомість п'ятий підхід можна класифікувати як медико-психологічний, оскільки він поєднує аналіз психологічних факторів з оглядом психофізіологічних аспектів вигорання. Цей підхід враховує фізіологічні наслідки, такі як порушення сну, соматичні симптоми (головний біль, серцево-судинні проблеми), зниження імунітету та інші фізіологічні зміни, що виникають в результаті хронічного стресу. Важливим є також акцент на необхідності медичного втручання для лікування цього синдрому, включаючи терапевтичні заходи для відновлення фізичного стану організму [42].

1.2. Структура та основні елементи професійного виховання

На основі аналізу літератури можна виділити два основні підходи до визначення структури професійного вигорання: результативний (структурно-симптоматичний) та процесуальний (процесуально-стадіальний).

Згідно з результативним (структурно-симптоматичним) підходом, професійне вигорання розглядається як певний стан, що складається з конкретних елементів, які можна чітко визначити. У межах цього підходу розроблено низку структурних моделей вигорання – від однокомпонентних до мультифакторних. Наприклад, автори однокомпонентної моделі, А. Пайнс і Е. Аронсон, розглядають професійне вигорання як стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, яке виникає внаслідок тривалого впливу ситуацій, що висувають високі вимоги до емоційної сфери працівника. У такій моделі вигорання виступає лише один компонент – психічне виснаження, що є основним елементом цього процесу [3].

Таким чином, структурно-симптоматичний підхід акцентує увагу на виділенні конкретних симптомів та компонентів вигорання, що дозволяє створювати моделі, які фокусуються на фізичних, емоційних або психічних проявах цього явища.

Щодо мультикомпонентних моделей професійного вигорання, існує кілька варіантів, які розширюють розуміння цього явища за рахунок включення декількох складових.

П. Бріл пропонує модель, що включає два основні симптоми: дисфоричні симптоми, які характеризуються негативними емоціями, стресом і занепокоєнням, а також зниження досягнень на роботі. Ці два компоненти взаємопов'язані і відображають як внутрішній емоційний стан працівника, так і результати його професійної діяльності [45].

В. Шауфелі та Х. Баккер запропонували модель, що складається з двох основних компонентів: «емоційного виснаження» (яке включає такі симптоми, як скарги на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження) та «деперсоналізації» (яка проявляється у погіршенні ставлення до інших людей і навіть до самого себе). Ці компоненти пов'язані з виснаженням емоційних ресурсів та зниженням рівня емпатії й професіоналізму у взаємодії з іншими [48].

Л. Бурлачук також розглядає професійне вигорання як комбінацію двох компонентів: «емоційного виснаження» та «цинізму», де «цинізм» виражається у негативному ставленні до професійної діяльності, а іноді й до інших людей. Ці складові, за Л. Бурлачук, мають безпосередній вплив на зниження ефективності роботи [12].

Щодо трьохкомпонентної моделі, то вона включає додатковий компонент, що може бути пов'язаний, наприклад, із зниженням особистої ефективності чи з відчуттям деперсоналізації, що розширює уявлення про вигорання, враховуючи не тільки емоційні та поведінкові аспекти, а й когнітивні та соціальні реакції особистості на професійний стрес.

Трикомпонентна модель професійного вигорання, яку запропонували

К. Маслач і С. Джексон, є однією з найбільш відомих та поширених у психології. Вони виділяють три основні складові:

1. Емоційне виснаження – це основний компонент вигорання, що означає спустошення або виснаження емоційних ресурсів людини. В особистості зникає здатність підтримувати нормальний психологічний рівень, що може проявлятися у відчутті повного виснаження сил та емоційної нестабільності.

2. Деперсоналізація – це процес розвитку негативного, черствого ставлення до інших людей, зокрема до клієнтів чи колег. Працівники стають байдужими, байдужими до потреб і проблем інших, що в свою чергу посилює відчуття ізоляції і відчуження від професійної діяльності.

3. Редукція особистих досягнень – цей компонент характеризується відчуттям невдач у професійній діяльності, низькою самооцінкою і відчуттям, що цілі не досягнуті. Працівник може почуватися неефективним і незадоволеним своєю роботою, що посилює його почуття безсилля та стресу [63].

Іноді ці компоненти можуть бути об'єднані, і деякі автори комбінують їх у дві категорії або навіть зводять до одного. Однак у моделі К. Маслач і С. Джексон ці три компоненти чітко визначені, що дозволяє детально вивчати кожен аспект професійного вигорання і його вплив на особистість та професійну діяльність [22].

Процесуальний (процесуально-стадіальний) підхід до професійного вигорання підкреслює важливість етапів і процесів, через які проходить це явище, з акцентом на розвиток вигорання в часі та його динамічні зміни. Цей підхід зосереджується на тому, як вигорання поступово прогресує і впливає на різні аспекти особистості.

У цьому контексті Т. Теміров зазначає, що професійне вигорання – це процес, який розвивається з часом і в просторі професійної діяльності. Він не є миттєвим або одномоментним явищем, а швидше поступовим, повільним процесом, що охоплює різні аспекти життя людини. Це може бути пов'язано як із збільшенням емоційного напруження, так і зі зміною ставлення до роботи та колег [63].

Вчені, такі як В. Шауфелі, Д. Ензман і К. Маслач, також підтверджують, що професійне вигорання є процесом, який розвивається поступово,

часто непомітно для самого працівника. Вони описують вигорання як «вимивання» або «ерозію» психічної енергії, що відбувається без явних меж і часових обмежень. Це означає, що вигорання розвивається безповоротно і поступово охоплює не лише сфери професійної діяльності, а й особистісні аспекти – такі як ціннісно-мотиваційні орієнтації, вольові якості тощо [57].

Таким чином, процесуальний підхід до вигорання звертає увагу на його етапність і динамічний характер, що дозволяє краще зрозуміти його механізми і потенційні стратегії для попередження та подолання цього явища.

Інша група дослідників акцентує увагу на визначенні конкретних стадій професійного вигорання, що дозволяє здійснити детальний аналіз кожної з них. Кількість стадій, зазвичай, варіюється від трьох до шести, в залежності від підходу, який використовується в дослідженні. Наприклад, І. Галецька трактує професійне вигорання як динамічний процес, що відбувається в часі, і розподіляє його на три основні стадії. На першій стадії зростає емоційне виснаження, що викликає негативні установки щодо колег та створює емоційну дистанцію в професійних стосунках, оскільки особа намагається впоратися з виснаженням. У цей же час паралельно формується зниження самооцінки, що проявляється у зменшенні оцінки власних професійних досягнень [46].

Згідно з моделлю В. Бойка, процес професійного вигорання також поділяється на три стадії, кожна з яких характеризується чотирма симптомами. На першій стадії, яку можна назвати стадією напруження, людина відчуває загальну втому, що виникає через професійну діяльність. Це супроводжується погіршенням сприйняття ситуації, зниженням професійної самооцінки, а також відчуттям безвиході та ситуативною тривожністю. Друга стадія, стадія резистенції, характеризується емоційною виснаженістю через активізацію захисних механізмів, таких як емоційна економія. Особа може відчувати часті зміни настрою, байдужість до роботи, а також зниження мотивації до професійного саморозвитку. Остання стадія – виснаження – є крайньою стадією, де особа переживає важке психофізіологічне виснаження, що проявляється у вигляді емоційної нечутливості, втрати інтересу до професійної

діяльності та психосоматичних порушень, таких як безсоння, головний біль та загострення хронічних захворювань [13].

С. Черніс також виділяє три стадії професійного вигорання, розглядаючи цей процес як негативні зміни в професійній поведінці у відповідь на стресовий характер робочого середовища. На першій стадії виникає дисбаланс між вимогами середовища та ресурсами людини, що призводить до розвитку стресового стану. Друга стадія відзначається короткотривалою емоційною напругою, втомою та виснаженням. Остання, третя стадія, характеризується змінами в мотиваційній сфері працівника та його поведінці, основним симптомом якої є цинічне ставлення до клієнтів і колег [44].

Д. Міллер, Д. Боургаулт та М. Мелок запропонували чотири стадії професійного вигорання, а саме: ентузіазм, стагнація, фрустрація та апатія. Перша стадія – ентузіазм – характеризується високим рівнем емоційної віддачі до професійної діяльності, бажанням допомогти іншим і надмірною чутливістю до їхніх потреб. Працівник на цій стадії має завищені, нереалістичні очікування від своєї роботи. Стагнація настає, коли ці очікування починають знижуватися до нормальних меж, і людина починає відчувати розчарування, що проявляється в зовнішньому виблиску особистого невдоволення. На стадії фрустрації з'являються сумніви щодо власної професійної компетенції, знижується рівень толерантності та співчуття до інших, що веде до обмеження професійних контактів. І, зрештою, на стадії апатії працівник зазнає хронічної фрустрації, що проявляється у вигляді байдужості, депресії та емоційного відчуження [24].

М. Буріш виокремлює шість основних фаз професійного вигорання, які розкривають різні етапи цього процесу та їхні прояви в поведінці та стані особи. Кожна фаза супроводжується специфічними симптомами та психологічними реакціями, що поступово посилюються, впливаючи на професійну діяльність і загальний стан людини [18].

Перша фаза, попереджувальна, характеризується надмірною активністю та повною самовіддачею в роботі. Людина прагне досягнути максимальних результатів, однак на цьому етапі вже з'являються перші симптоми стресу, такі

як втома, безсоння та навіть загроза нещасних випадків через перевантаження.

На фазі зниження власної участі починаються зміни у ставленні до роботи та колег. Працівник більше не демонструє позитивного ставлення до співробітників, знижується бажання допомагати їм, а професійна діяльність починає сприйматися як обов'язок без задоволення. Тут також зростає байдужість до інших людей, що проявляється в цинізмі та відсутності емпатії. Крім того, можна спостерігати явну незадоволеність своєю роботою та порушення трудової дисципліни.

Розвиток емоційних реакцій виявляється у посиленні агресії та депресії, що є наслідками постійного стресу та втоми. Людина переживає емоційну кризу, що відображається на її взаємодії з оточуючими.

Поява деструктивної поведінки є наступною фазою. Це проявляється в інтелектуальній сфері через зниження концентрації уваги та ригідність мислення, що ускладнює вирішення нових завдань. Мотиваційна сфера характеризується відсутністю ініціативи та зниженням ефективності, а у соціальному аспекті спостерігається байдуже ставлення до контактів, уникання взаємодії з іншими та відчуття самотності.

Фаза появи психосоматичних реакцій супроводжується фізичними змінами в організмі, такими як зниження імунітету та залежність від шкідливих звичок (нікотин, кофеїн, алкоголь). Це сигналізує про серйозне психофізіологічне виснаження.

І нарешті, фаза розчарування. На цьому етапі особа переживає відчуття безпорадності та беззмістовності життя, що супроводжується негативною життєвою установкою. Працівник відчуває, що його зусилля марні, і втрачає будь-яке бажання продовжувати діяльність у тому ж напрямку. Це є кульмінацією процесу вигорання, коли людина відчуває повну емоційну та психологічну виснаженість [18].

На основі глибокого аналізу літературних джерел, ми дійшли висновку, що доцільно застосовувати модель професійного вигорання К. Масlach і С. Джексон у нашій роботі з кількох важливих причин [64].

По-перше, ця модель чітко зорієнтована на дослідження саме професійного вигорання, що робить її найбільш підходящою для наших цілей. Вона фокусується на аналізі ключових аспектів цього явища, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійних досягнень, що є основними компонентами цього феномену.

По-друге, структура моделі є достатньо чіткою та системною, оскільки вона охоплює всі важливі вектори аналізу професійного вигорання. Це дозволяє здійснити комплексний підхід до вивчення цього явища, що є необхідним для глибокого розуміння всіх його складових та взаємозв'язків.

По-третє, модель К. Масlach і С. Джексона надає важливий процесуальний підхід, який демонструє послідовність стадій професійного вигорання. Зокрема, етапи, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень, слідує один за одним, що дозволяє вивчити динаміку цього процесу. Крім того, ця модель передбачає конкретні підходи до психологічного втручання на кожній з цих стадій, що підвищує її практичну цінність.

По-четверте, на основі цієї моделі розроблено спеціальний опитувальник, який був перевірений на різні типи валідності в роботах інших авторів і має кілька модифікацій. Цей опитувальник зарекомендував себе як надійний інструмент для досліджень у сфері професійного вигорання, і ми плануємо використати його у нашій роботі [64].

Отже, після всебічного аналізу ми прийшли до висновку, що модель професійного вигорання К. Масlach і С. Джексона є найвідповіднішою основою для нашого емпіричного дослідження. Ми зосередимося на використанні цієї моделі в рамках результативного (структурно-симптоматичного) підходу для більш глибокого розуміння та ефективного вивчення феномена професійного вигорання.

1.3. Симптоми професійного вигорання та негативних наслідків професійного вигорання на рівні особистості та на рівні організації

Аналіз наукових джерел показує, що симптоми професійного вигорання можна поділити на дві основні категорії: ті, що стосуються особистості, і ті, що пов'язані з організаційними аспектами.

Деякі автори лише перелічують симптоми вигорання, в той час як інші прагнуть систематизувати їх, виділяючи окремі групи для кращого розуміння цього феномену. Щодо симптомів, які стосуються особистості, то зокрема, Е. Махер виділяє такі ознаки професійного вигорання, як:

1. Фізичні та емоційні симптоми: втома, безсоння.
2. Негативне ставлення до роботи та клієнтів: зниження зацікавленості у професійних завданнях, негативне ставлення до колег або клієнтів.
3. Зниження ефективності дій: обмежений репертуар дій або поведінки.
4. Зловживання хімічними агентами: тютюн, алкоголь, наркотики, кава – використання цих засобів як способів впоратися зі стресом або втомою.
5. Порушення харчових звичок: втрата апетиту або, навпаки, переїдання.
6. Негативна самооцінка: формування негативної «Я-концепції», самокритичність.
7. Агресивні емоції: роздратованість, тривожність, схвилюваність, гнів, напруженість.
8. Емоційні труднощі: зневіра, цинізм, песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія.
9. Переживання вини: виникає почуття провини або самоосуду через неадекватну реакцію на стрес або ситуацію [23].

Ці симптоми є основними ознаками, що вказують на наявність професійного вигорання на індивідуальному рівні. Вони не лише впливають на фізичний та психологічний стан особистості, а й можуть серйозно ускладнити виконання професійних обов'язків.

К. Маслач поділяє симптоми професійного вигорання на три основні

групи:

1. Фізичні симптоми:

- втома та почуття виснаження;
- зниження адаптивності до змін зовнішнього середовища;
- астенизація (загальна слабкість і виснаження);
- часті головні болі та розлади шлунково-кишкового тракту;
- порушення ваги (недолік або надлишок);
- задишка та безсоння.

2. Поведінкові симптоми:

- відчуття важкості роботи та недостатності фізичних сил для її виконання;
- затримки на робочому місці після завершення робочого дня;
- зниження рівня ентузіазму та мотивації;
- легкість виникнення почуття гніву, дратівливості та підозрілості;
- почуття всемогутності (відчуття влади над долею пацієнта);
- нездатність приймати рішення, дистанціювання від пацієнтів та колег;
- підвищене почуття відповідальності за пацієнтів, зростаюче прагнення до уникання ситуацій;
- зловживання алкоголем і/або наркотиками.

3. Психологічні симптоми:

- відчуття фрустрації, безпорадності та безнадійності;
- неспокій, нудьга, зниження ентузіазму;
- почуття образи, розчарування та невпевненості;
- почуття провини, непотрібності та виникнення гніву;
- легкість виникнення дратівливості, підозрілості та ригідності;
- загальна негативна установка на життєві перспективи [8].

Ці симптоми вказують на різні аспекти впливу вигорання на індивідуальний рівень, починаючи від фізичних проблем до глибоких психологічних труднощів, що можуть серйозно вплинути на якість роботи та особистісний стан працівника.

Л. Юр'єва розглядає синдром професійного вигорання як системний

феномен, що проявляється на чотирьох рівнях:

1. Емоційний рівень:

- втрата почуття гумору;
- роздратованість, почуття образи, сум;
- стійкий депресивний фон настрою;
- відчуття некомпетентності в особистому (сімейному) житті;
- почуття провини, апатія, пасивність.

2. Когнітивний рівень:

- труднощі в концентрації уваги;
- ригідність мислення;
- підозрілість до партнера;
- формальне та відчужене мислення;
- нав'язливі думки, такі як бажання помститися чи діяти всупереч.

3. Поведінковий рівень:

- ухилення від професійної діяльності;
- зменшення або згортання кількості контактів з колегами, клієнтами;
- прагнення мінімізувати час, витрачений на виконання робочих обов'язків;
- стереотипна, негнучка поведінка;
- девіантні форми поведінки, такі як надмірне вживання алкоголю, тютюну чи наркотиків.

4. Соматичний рівень:

- втома, млявість, порушення сну;
- інші соматичні порушення, які виникають у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність, що супроводжуються відходом від активності [2].

Ця класифікація дозволяє всебічно розглядати прояви професійного вигорання, які охоплюють різні аспекти – від емоційних реакцій до фізичних порушень, надаючи повне уявлення про його вплив на особистість.

Класифікація симптомів професійного вигорання Т. Грубі є дуже детальною та багатогранною, охоплюючи п'ять рівнів, кожен з яких вказує на різні аспекти вигорання на рівні особистості:

1. Психофізіологічний рівень:

- симптом хронічної втоми: постійне відчуття втоми, що не минає після відпочинку;
- емоційне та фізичне виснаження: загальне виснаження як на рівні емоцій, так і фізично;
- астенія: слабкість, знесилення, зниження активності;
- порушення сну: безсоння або постійна сонливість протягом дня;
- зміни в апетиті та вазі: значне зменшення або збільшення ваги, відсутність апетиту або переїдання;
- зниження сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху, дотику, втрата внутрішніх відчуттів;
- загострення хронічних захворювань: погіршення стану здоров'я через хронічні хвороби;
- порушення дихання та головні болі: часті головні болі без видимих причин, утруднене дихання;
- загальний поганий стан здоров'я: запаморочення, розлади шлунково-кишкового тракту, шкірні захворювання;
- порушення сексуальної активності: зниження лібідо;
- проблеми з серцево-судинною системою: болі в серці, порушення серцевого ритму;
- м'язові болі та порушення імунної системи: м'язові болі, ослаблення імунітету [34].

Ця класифікація дає змогу чітко визначити, як професійне вигорання може проявлятися на фізичному рівні, що суттєво важливо для діагностики та подальшої роботи з профілактики та лікування.

Симптоми професійного вигорання на емоційному рівні виявляються через різноманітні емоційні зміни, що включають:

1. Зниження сприйнятливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища:
 - втрата інтересу або реакцій на новизну;

- відсутність реакції на небезпечні ситуації, що зазвичай викликають страх.

2. Зниження емоційного тону:

- недолік емоцій, байдужість до подій;
- почуття нудьги, пасивності, апатії, депресії;
- відчуття безпорадності, невпевненості в собі, розчарування;
- почуття спустошеності, втрати сенсу.

3. Негативізм у роботі та особистому житті:

- дратівливість, агресивність, підозрілість;
- образливість, тривожність, неусвідомлений неспокій;
- втрата почуття гумору.

4. Розвиток різних фобій:

- поява безпричинного страху або тривоги, пов'язаної з певними ситуаціями чи людьми.

5. Душевні страждання:

- плач, істерики, емоційне виснаження;
- почуття самотності, ізоляції від оточуючих [7].

Ці емоційні симптоми можуть значно впливати на психічне та емоційне благополуччя особистості, що, у свою чергу, погіршує ефективність її діяльності й взаємодії з оточенням.

Симптоми на рівні поведінки:

1. Ухиляння від професійної діяльності:

- байдужість до результатів роботи;
- невиконання важливих завдань, зосередження на дрібних деталях;
- зменшення репертуару робочих дій;
- зміна робочого режиму дня, збільшення кількості перекурів.

2. Зниження ентузіазму до роботи:

- уникання контактів або дистанціювання від колег і клієнтів;
- зменшення кількості контактів, відмова або обмеження їх;
- відчуття некомпетентності у професійній діяльності;
- зростаюча радикальність негативних оцінок оточуючих.

3. Погіршення фізичного стану:

- нещасні випадки (травми, аварії);
- підвищення неадекватної критичності;
- імпульсивна емоційна поведінка, «вибухи» гніву через дрібниці;
- нестача енергії та ентузіазму [7].

Симптоми на рівні інтелекту:

1. Зменшення рівня досягнень:

- формальне виконання роботи без бажання працювати;
- зменшення інтересу до нових ідей, теорій, альтернативних підходів;
- перевага стандартним шаблонам, відсутність творчого підходу.

2. Проблеми з концентрацією та мисленням:

- труднощі в концентрації уваги;
- ригідність мислення, відсутність гнучкості;
- нездатність ухвалювати рішення.

Ці симптоми значно впливають на здатність виконувати професійні обов'язки, знижують ефективність праці та знижують рівень задоволення від виконуваної діяльності.

Симптоми професійного вигорання на соціально-психологічному рівні включають:

1. Посилення ірраціонального занепокоєння та підвищеної тривожності. Постійне відчуття неспокою, переживання без приводу.

2. Почуття гіпервідповідальності за суб'єктів професійної діяльності. Перенапруження через відчуття, що відповідальність за результат роботи лежить тільки на вас.

3. Обмеження соціальних контактів роботою. Робота стає єдиним джерелом соціальних взаємодій, зменшується участь у інших соціальних активностях.

4. Нестача часу або енергії для соціальної активності. Відчуття, що робота забирає всі ресурси, не вистачає сил для спілкування з іншими чи для особистих захоплень.

5. Дистанціювання від колег та суб'єктів професійної діяльності. Бажання уникати людей на роботі, зменшення взаємодії з колегами та клієнтами.

6. Погіршення взаємин з іншими. Конфлікти, непорозуміння з родиною, друзями, колегами.

7. Зниження рівня ентузіазму та втрата ідеалів. Відсутність мотивації до роботи, втрата віри в професійні перспективи.

8. Часті нервові зриви, вибухи невмотивованого гніву. Емоційна нестабільність, вибухи агресії без очевидних причин.

9. Відмова від спілкування, «відхід у себе». Ізоляція від соціуму, відсутність бажання вступати в будь-які взаємодії.

10. Негативна установка на життєві та професійні перспективи. Песимістичний погляд на майбутнє, сумніви у можливості змін або розвитку.

11. Відчуття недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег. Відчуття, що оточення не підтримує або не розуміє вас.

12. Відчуття непотрібності, незадіяльності. Втрата відчуття важливості або необхідності в роботі чи в особистому житті.

13. Девіантні форми поведінки. Зловживання алкоголем, наркотиками, кавою, тютюном чи іншими субстанціями як спосіб саморегуляції або уникнення стресу [7].

Ці симптоми можуть значно вплинути на соціальні взаємини та якість життя, що, в свою чергу, може ще більше посилювати відчуття вигорання.

Дослідження організаційної психології щодо симптомів професійного вигорання фокусується на тому, як цей феномен виявляється не тільки на індивідуальному чи міжособистісному рівнях, а й на організаційному. В рамках цього підходу У. Шауфеллі та Д. Ензман виділили п'ять груп симптомів вигорання, зокрема афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові та мотиваційні симптоми. Їх можна побачити на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному та організаційному [17].

Важливо зазначити, що симптоми професійного вигорання можуть

мати великий вплив на організацію в цілому, не лише на індивідумів. Ось як це може проявлятися:

1. Психоемоційне виснаження. Це включає в себе хронічну емоційну та фізичну втому, апатію, роздратування та депресію. Таке вигорання призводить до значної втрати енергії, що знижує працездатність на всіх рівнях організації.

2. Особистісна віддаленість. Байдужість та холодність по відношенню до колег, що спричиняє відчуження в колективі. Це може призвести до зниження ефективності комунікацій та співпраці серед працівників.

3. Професійна мотивація. Зниження продуктивності, інтересу та ентузіазму до роботи. Така демотивація може значно знизити ефективність організації в цілому, оскільки працівники не відчують зацікавленості в досягненні спільних цілей [38].

Симптоми, що стосуються професійної мотивації, можуть також мати безпосередній вплив на результативність організаційної діяльності, знижуючи якість роботи, креативність, ініціативність і командну співпрацю. Тому важливе значення має впровадження ефективних стратегій підтримки та профілактики професійного вигорання в організаціях, що може допомогти зберегти продуктивність та психоемоційну стабільність колективу.

Професійне вигорання, як «інфекційна» хвороба, дійсно є цікавим феноменом в організаціях. Деякі дослідники, такі як І. Гориславська, Н. Самоукіна та К. Чернісс, відзначають, що синдром вигорання може передаватися не лише між окремими людьми, а й поширюватися на цілі відділи чи підрозділи організації. В такому випадку, коли вигорання «інфікує» більше ніж одну людину, це може призвести до значних змін в атмосфері та динаміці організації.

Колективне професійне вигорання, за словами Т. Грубі, характеризується тим, що в більшості працівників виникає схожий внутрішній фізичний або емоційний стан, і це відображається в однакових симптомах та формах поведінки. Інші аспекти, такі як індивідуальні відмінності між працівниками, значно зменшуються. Тобто, у колективі з'являється єдина «картинка» вигорання, що може мати серйозні наслідки для функціонування організації в цілому [49].

Таке «колективне» вигорання може мати дуже негативний вплив не лише на окрему людину, а й на організацію в цілому. Висока ступінь вигорання в організації може призвести до зниження ефективності, зниження мотивації, погіршення командної роботи, а також до збільшення рівня конфліктів. Важливо своєчасно виявляти ознаки колективного вигорання, щоб запобігти його поширенню та вжити необхідних заходів для підтримки працівників і покращення організаційної атмосфери.

Професійне вигорання має серйозний вплив як на особистість, так і на організацію в цілому. Як ви зазначили, у контексті особистості цей синдром може призводити до значної дезінтеграції різних психологічних сфер – мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової та соціально-психологічної. Емоційна сфера страждає найбільше, що запускає процеси руйнування інших психологічних аспектів особистості. Це може призвести до зниження адаптаційних можливостей, відчуття безнадійності, втраченого інтересу до життя та роботи, що в кінцевому підсумку «викривлює» особистісну перспективу [17].

З іншого боку, для організації наслідки професійного вигорання не менш серйозні. Серед найбільш помітних негативних ефектів – зниження загальної працездатності та мотивації працівників, що веде до підвищеної конфліктності, погіршення атмосферних умов, і навіть до відсутності ефективної співпраці. Це також може спричинити підвищену плинність кадрів, що значно погіршує стабільність і продуктивність організації. Відчуття незадоволеності роботою, негативізм до власної функції або ролі у відділі можуть серйозно погіршити загальний моральний клімат. Проблеми можуть виникнути й у стосунках із керівництвом, де професійна залежність працівників від менеджменту може спричинити неадекватне критичне ставлення або відчуття безпорадності [55].

Отже, вплив професійного вигорання є комплексним і вимагає не лише індивідуального втручання, а й змін на рівні організаційної культури та управління, щоб ефективно запобігати чи мінімізувати його наслідки.

1.4.Синдром емоційного вигорання у педагогічних працівників

Синдром емоційного вигорання є серйозною проблемою, що виникає у професіях, пов'язаних із високими вимогами до емоційних та психічних ресурсів, зокрема у педагогічній діяльності. Педагоги щодня стикаються з інтенсивним емоційним навантаженням, що пов'язане з необхідністю підтримувати дисципліну, взаємодіяти з різними категоріями учнів та батьків, а також вирішувати численні проблеми, пов'язані з навчальним процесом. З часом це може призвести до виснаження емоційних та психологічних ресурсів, що, в свою чергу, спричиняє розвиток синдрому емоційного вигорання.

Науковці, зокрема Н. Куліков, визначають кілька основних категорій працівників, які найбільше схильні до ризику професійного вигорання. До них належать:

1. Фахівці, що змушені часто контактувати з незнайомими людьми. Це особливо стосується інтровертів, а також тих, чий психологічний тип не відповідає вимогам професії, пов'язаної з активною комунікацією. Постійне спілкування може виснажувати їхній емоційний ресурс, спричиняючи стрес і втому.

2. Працівники, які переживають внутрішній конфлікт. Найчастіше це жінки, які намагаються поєднати кар'єру та сімейне життя, стикаючись із моральним і фізичним напруженням через необхідність обирати між професійними обов'язками та родинними цінностями.

3. Спеціалісти, що працюють в умовах постійної загрози втрати роботи. Нестабільність ринку праці, скорочення персоналу або вимушені зміни місця роботи викликають у них хронічний страх і нервові виснаження.

4. Молоді спеціалісти, які опинилися у складних професійних обставинах. Недостатній досвід, високі вимоги з боку керівництва та колег, страх не виправдати очікування – усе це спричиняє сильне емоційне напруження, особливо у перші роки професійної діяльності.

5. Жителі мегаполісів. Інтенсивний ритм життя, тривалі поїздки на роботу, екологічні проблеми та соціальна ізоляція в умовах великого міста призводять до підвищеної стомлюваності та вигорання [58].

Таким чином, професійне вигорання є багатофакторним процесом, що залежить не лише від умов праці, а й від індивідуальних психологічних характеристик та соціального середовища.

С. Бабанов, аналізуючи результати своїх досліджень, виділяє три основні типи особистості за акцентуаціями характеру, які мають підвищений ризик розвитку синдрому емоційного вигорання:

1. Педантичний тип. Ці люди відзначаються надмірною сумлінністю та прагненням до ідеального порядку у всьому. Для них характерна гіпертрофована увага до деталей, що може призводити до емоційного виснаження через постійну внутрішню напругу. Вони часто працюють на межі своїх можливостей, не дозволяючи собі відпочинку, що у підсумку негативно позначається на їхньому психоемоційному стані.

2. Демонстративний тип. Такі працівники прагнуть завжди бути в центрі уваги, досягати лідерських позицій та домінувати у професійному середовищі. Однак вони швидко виснажуються під час виконання монотонних завдань. Їхня втома часто проявляється підвищеною дратівливістю, агресивністю та конфліктністю, що погіршує як їхній стан, так і робочу атмосферу в колективі.

3. Емотивний тип. Люди цього типу надзвичайно чутливі та емоційно вразливі. Вони схильні глибоко співпереживати оточуючим, часто сприймаючи чужий біль як власний. Їхня емпатія може досягати такої міри, що вони повністю занурюються у проблеми інших, нехтуючи власними потребами. Це призводить до хронічної втоми, нервового виснаження та навіть саморуйнування [10].

Загалом, найбільший ризик емоційного вигорання мають ті, хто встановлює для себе та оточення надмірно високі вимоги, не розділяючи роботу та особисте життя. Їм складно знаходити баланс між професійними

обов'язками та відпочинком, що призводить до поступового виснаження як фізичного, так і психологічного.

Не буде перебільшенням сказати, що професія педагога – одна з найбільш вразливих до емоційного вигорання. Вчителі, викладачі та вихователі працюють у сфері, що передбачає постійну міжособистісну взаємодію, інтенсивне емоційне залучення та високий рівень відповідальності.

Феномен професійного вигорання серед фахівців, чия діяльність належить до суб'єкт-суб'єктної взаємодії (наприклад, освітян), має свою специфіку. Основними причинами виснаження у педагогів є:

- нестача особистого простору та емоційного відновлення – постійне спілкування з учнями, батьками, колегами не залишає часу на відновлення власних ресурсів;
- редукція професійних досягнень – педагог може відчувати, що його зусилля залишаються недооціненими, що з часом знижує мотивацію та задоволеність роботою;
- високий рівень відповідальності – вчителі не тільки передають знання, а й формують особистість учнів, що накладає серйозне моральне навантаження;
- рутинність і відсутність змін – монотонна робота, одноманітність процесів та бюрократизація освітньої сфери створюють додатковий стрес [4].

Будь-яка професія має свої труднощі та фактори, що можуть негативно впливати на психоемоційний стан працівника. Проте професії системи «людина-людина», зокрема педагогічна, є особливо схильними до негативних змін особистості.

На думку дослідниці В. Дудяк, професійна деформація особистості педагога – це природне явище, що формується під впливом тривалої роботи у певній сфері. Вона може проявлятися у вигляді:

- зростаючої емоційної відстороненості, втрати інтересу до професії;
- підвищеної дратівливості та конфліктності;
- формування авторитарних рис характеру, прагнення до жорсткого

контролю;

- відчуття безсилля перед професійними викликами [56].

Оскільки педагогічне вигорання є закономірним процесом, його можна мінімізувати за допомогою непрофесійних факторів, таких як:

- розвиток соціальних зв'язків – спілкування з близькими, підтримка колег;

- хобі та активний відпочинок – залучення до творчих та спортивних заходів.

- чітке розмежування роботи та особистого життя – встановлення меж між професійною діяльністю та часом для себе.

- підвищення кваліфікації – навчання новим методикам, що можуть зробити роботу цікавішою та менш рутинною [60].

Таким чином, професія педагога вимагає не лише високої кваліфікації, а й уміння підтримувати внутрішній баланс, щоб уникнути виснаження та втрати мотивації.

Професія педагога є однією з найважливіших у суспільстві, адже саме вона формує майбутні покоління, сприяє розвитку суспільної свідомості, культури та знань. Вчителі та викладачі впливають не лише на навчальний процес, а й на моральні цінності, світогляд та поведінкові моделі дітей і молоді. Тому їхня діяльність має не тільки освітній, а й глибокий соціальний контекст.

Однак висока відповідальність, непередбачуваність робочих ситуацій і постійна комунікація з великою кількістю людей роблять педагогічну професію однією з найбільш емоційно напружених. Це значно підвищує ризик розвитку синдрому професійного (емоційного) вигорання.

Фактори, що сприяють емоційному вигоранню педагогів

1. Високий рівень відповідальності. Педагоги не лише передають знання, а й формують особистість учнів. Від їхнього підходу та педагогічної майстерності залежить майбутнє дітей. Це накладає серйозне моральне та емоційне навантаження.

2. Нестабільність і непередбачуваність робочих ситуацій. Вчителі щодня стикаються з індивідуальними особливостями учнів, їхніми емоційними станами, проблемами в сім'ї чи колективі. Більшість педагогічних ситуацій не мають стандартних рішень, що вимагає постійного емоційного включення.

3. Перевантаженість і нерегламентований робочий графік. Педагогічна діяльність не обмежується уроками чи лекціями. До неї входять підготовка до занять, перевірка робіт, організація позакласних заходів, спілкування з батьками та адміністрацією. Це створює ситуацію, коли робота займає більшу частину часу, не залишаючи можливостей для відпочинку.

4. Велика кількість комунікативних контактів. Постійна взаємодія з учнями, колегами, батьками, адміністрацією та іншими представниками освітнього процесу створює емоційне перенапруження. Педагоги рідко мають можливість усамітнитися та відновити внутрішні ресурси.

5. Соціальний тиск та оцінка з боку суспільства. Вчителі часто піддаються критиці як з боку батьків, так і з боку державних органів чи колег. Відсутність належної підтримки та визнання досягнень може призводити до розчарування у професії [9].

Для зниження ризику вигорання педагогам важливо:

- чітко розмежовувати роботу та особисте життя – створювати для себе відпочинок і не працювати понаднормово без необхідності;
- практикувати емоційну гігієну – не брати проблеми учнів занадто близько до серця, навчитися переключатися між професійними та особистими аспектами життя;
- розвивати навички тайм-менеджменту – ефективно планувати робочий день, щоб уникати перевантажень;
- підтримувати соціальні зв'язки – спілкування з колегами, друзями та родиною допомагає знижувати рівень стресу;
- займатися саморозвитком та творчістю – навчання новим методикам, хобі та активний спосіб життя можуть стати ресурсами для відновлення енергії.

Таким чином, хоча педагогічна діяльність є надзвичайно важливою та відповідальною, вона також супроводжується значним емоційним навантаженням. Усвідомлення ризиків і своєчасне застосування стратегій самозбереження допоможе педагогам залишатися ефективними та мотивованими у своїй роботі.

Емоційне вигорання – це складний багатофакторний процес, який формується під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Дослідниця Е. Симанюк запропонувала класифікацію цих чинників, поділивши їх на об'єктивні та суб'єктивні [34].

До цієї групи належать зовнішні обставини, що впливають на розвиток професійного виснаження:

- зміна провідної діяльності – перехід від навчання до роботи може бути стресовим, оскільки молоді спеціалісти стикаються з необхідністю адаптуватися до нових вимог;
- удосконалення засобів виконання діяльності – розрив між теоретичною підготовкою у закладах вищої освіти та практичними навичками, необхідними в реальній роботі, може викликати труднощі та невпевненість у власній компетентності;
- зміна соціального середовища – перехід зі студентського колективу до професійного середовища з іншими вимогами та рівнем відповідальності;
- погіршення соціально-економічних умов життя – низькі заробітні плати, відсутність стабільності, фінансовий тиск можуть спричиняти хронічний стрес;
- вікові психологічні зміни – накопичення професійного виснаження з часом, зниження мотивації та працездатності;
- зовнішня та внутрішня оцінка результатів діяльності – негативні відгуки колег, учнів або адміністрації можуть викликати фрустрацію, зниження самооцінки;
- професійна апатія – зниження інтересу до роботи, байдужість до результатів своєї діяльності [34].

Суб'єктивні фактори емоційного вигорання залежать від особистісних особливостей педагога та його ставлення до професійного розвитку:

- соціально-професійна активність – надмірне навантаження або, навпаки, відсутність кар'єрного зростання можуть призводити до професійного виснаження;
- незадоволеність власним професійним розвитком – відчуття застою, відсутність можливостей для самореалізації;
- криза професійно-навчальних орієнтацій – неготовність до професійного самовизначення або невідповідність між очікуваннями від професії та реальністю;
- зміна способу життя – перехід від студентської свободи до режиму підвищеної відповідальності за роботу та учнів;
- незадоволеність власними потребами – дефіцит часу на особисте життя, відсутність ресурсів для самореалізації поза роботою [34].

Процес емоційного вигорання зазвичай проходить кілька стадій:

1. Ентузіазм – на початкових етапах людина мотивована, прагне проявити себе, вчитися, розвиватися.
2. Стагнація – поступове зниження інтересу до роботи, відчуття рутинності, втоми.
3. Фрустрація – розчарування у професії, роздратування, накопичення негативних емоцій.
4. Апатія – втрата інтересу до роботи, небажання виконувати професійні обов'язки, байдужість до результатів своєї діяльності [27].

Якщо емоційне вигорання не вчасно розпізнати та не запобігти його розвитку, воно може призвести до: хронічної втоми та зниження працездатності, емоційної відстороненості, байдужості до роботи, Конфліктів у колективі, погіршення комунікації, соматичних проблем (головний біль, безсоння, серцево-судинні захворювання, порушення травлення), загострення психоемоційних розладів (тривожність, депресія, агресивність, дратівливість).

Таким чином, емоційне вигорання є складним і багатогранним явищем,

що розвивається поступово та під впливом різних факторів. Його вчасне усвідомлення та профілактика можуть допомогти уникнути серйозних наслідків як для особистості, так і для професійної діяльності.

В. Бойко, аналізуючи фактори розвитку емоційного вигорання (зокрема в педагогічному середовищі), виділяє дві основні категорії причин: зовнішні та внутрішні. Ця група чинників пов'язана з умовами професійної діяльності викладачів та організацією їхньої роботи:

- хронічне психоемоційне напруження – постійне спілкування з учнями, колегами, адміністрацією та батьками створює високий рівень стресу;
- дестабілізуюча організація роботи – бюрократичні навантаження, велика кількість паперової роботи, нестабільні графіки та часті зміни вимог можуть викликати професійне виснаження;
- високий рівень відповідальності – від педагога очікують не лише навчання учнів, а й виховання, емоційної підтримки, що створює додатковий психологічний тиск;
- несприятливий психологічний клімат у професійному середовищі – конфлікти у колективі, низький рівень підтримки з боку керівництва та колег посилюють відчуття виснаженості;
- складний контингент у сфері спілкування – робота з проблемними учнями, важкими підлітками чи складними класами може бути емоційно виснажливою [34].

Внутрішні чинники пов'язані з особистісними особливостями викладача, його психологічною стійкістю та ставленням до роботи.

1. Схильність до емоційної ригідності. Емоційне вигорання швидше розвивається у людей, які менш чутливі та більш емоційно стримані. Це пов'язано з тим, що вони не завжди усвідомлюють власне виснаження та тривалий час ігнорують його прояви. Цікаво, що імпульсивні люди, які мають більш гнучку нервову систему, менш схильні до вигорання, оскільки вони швидше «перемикаються» з однієї емоції на іншу, не накопичуючи негативних переживань.

2. Інтенсивна інтеріоризація переживань. Педагоги, які надто глибоко пропускають через себе кожну робочу ситуацію, з більшою ймовірністю

стикаються з виснаженням. Постійні стресові ситуації залишають у них глибокий емоційний слід, що поступово виснажує внутрішні ресурси та змушує використовувати механізми психологічного захисту (емоційне відсторонення, іронія, формалізм).

3. Слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності. Цей фактор може проявлятися у двох аспектах: зниження інтересу до роботи – педагог виконує свої обов’язки механічно, без ентузіазму, що призводить до втрати сенсу професійної діяльності; нестача зворотного зв’язку – якщо викладач не отримує позитивних емоцій від учнів, їхньої зацікавленості чи вдячності, він починає відчувати себе непотрібним, що підсилює відчуття вигорання [34].

Таким чином, емоційне вигорання педагогів є комплексним явищем, що формується під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх факторів. Його попередження та подолання вимагають усвідомленої роботи над собою, змін у підході до професійної діяльності та розвитку навичок емоційної регуляції.

Одним із ключових аспектів емоційного вигорання є особливості особистісного ставлення людини до своєї професійної діяльності. В.Бойко зазначає, що внутрішні чинники вигорання безпосередньо пов’язані з емоційною ригідністю (нездатністю або небажанням проявляти емоційну чуйність) та системою самооцінки.

1. Відсутність емоційного залучення у професійну діяльність. Деякі професіонали, які працюють у сфері спілкування, можуть не вважати важливим або не відчувати потреби в емпатії та співпереживанні до інших людей. Це може призводити до: формального виконання обов’язків – працівник сприймає взаємодію з людьми як частину роботи, але не включає емоційний аспект; поступового розвитку байдужості – зниження інтересу до професійної діяльності та людей, з якими доводиться працювати; нетолерантності та дратівливості – оскільки професійна взаємодія не викликає позитивних емоцій, будь-які труднощі можуть провокувати негативні реакції.

Цей фактор особливо актуальний для педагогічної діяльності, оскільки ефективне навчання та виховання базується на емоційному контакті з учнями.

Якщо викладач не зацікавлений у встановленні теплих стосунків, він швидше піддається виснаженню.

2. Нездатність отримувати задоволення від співпереживання. Інший важливий чинник емоційного вигорання – спосіб побудови самооцінки. Люди, які не відчують потреби в альтруїстичній емоційній віддачі, не отримують задоволення від співпереживання, тому: не мотивовані на емоційну взаємодію з суб'єктами професійної діяльності; шукають підтвердження своєї значущості через матеріальні чи кар'єрні досягнення; відчують емоційне виснаження, оскільки їхня діяльність не приносить їм внутрішнього задоволення [39].

Для викладачів цей чинник має особливе значення. Якщо педагог оцінює свої успіхи лише за зовнішніми показниками (зарплата, кількість опублікованих робіт, службове становище), а не через емоційну віддачу від учнів, то його професійне вигорання розвивається значно швидше.

Внутрішні чинники емоційного вигорання пов'язані з особистісними особливостями людини, її ставленням до роботи та способом самооцінки. Педагоги, які не відчують потреби в емоційному контакті з учнями або не вміють отримувати задоволення від співпереживання, швидше стикаються з виснаженням, байдужістю та професійною апатією.

Таким чином, внутрішньоособистісні проблеми можуть значно посилювати ризик емоційного вигорання, якщо людина не приділяє уваги розвитку емоційної стійкості та навичок саморегуляції.

Емоційне вигорання педагогів є складним процесом, який формується під впливом багатьох чинників і проходить через кілька стадій.

Т. Форманюк, спираючись на дослідження К. Кондо та А. Пайнса, виділяє три основні групи чинників, що сприяють емоційному виснаженню вчителів:

1. Особистісний фактор:

- соціальний статус (страта) – економічне становище та рівень соціального визнання впливають на рівень задоволеності роботою;

- стать – жінки частіше схильні до емоційного вигорання через підвищену емпатійність та поєднання професійних і сімейних обов'язків;

- вік – молоді спеціалісти часто відчують невпевненість і труднощі адаптації, тоді як у досвідчених педагогів вигорання може з'явитися через рутину та втому;

- освітній рівень – високий рівень освіти іноді створює нереалістичні очікування щодо роботи, що може сприяти розчаруванню.

2. Рольовий фактор:

- рольова конфліктність – суперечності між очікуваннями керівництва, учнів, батьків та власними уявленнями про професійну роль;

- рольова невизначеність – нестача чітких стандартів роботи, змінні вимоги до педагогів, що викликає стрес;

3. Організаційний фактор:

- неструктурована робота – відсутність чітких меж між робочим і особистим часом, необхідність виконання безлічі позапрограмних завдань;

- важко вимірювана результативність – складність оцінки впливу педагога на учнів, відсутність швидких та очевидних результатів, що знижує мотивацію [47].

М. Буриш описує вигорання як послідовний процес, що розгортається у шість етапів:

1. Попереджувальна фаза:

- обмеження соціальних контактів, зменшення бажання спілкуватися з колегами та учнями;

- постійне відчуття виснаження, втому навіть після відпочинку.

2. Фаза зниження рівня власної участі:

- втрата інтересу до професійного середовища;
- байдужість до проблем колег та учнів;
- цинічне ставлення до роботи, колективу та самого себе.

3. Фаза емоційних реакцій:

- депресивні стани, роздратування, агресія;
- виникнення невдоволення своєю професійною діяльністю.

4. Фаза деструктивної поведінки:

- зміни в мотиваційній, емоційній та когнітивній сферах;

- зниження креативності, байдужість до результатів роботи.

5. Фаза психосоматичних реакцій:

- виникнення фізичних проблем (безсоння, головний біль, підвищений або знижений тиск);
- залежність від стимуляторів (кави, алкоголю, заспокійливих препаратів).

6. Фаза розчарування (екзистенційний відчай):

- втрата сенсу роботи, відчуття безглуздості всіх зусиль;
- можливе бажання змінити професію або повна відмова від професійної діяльності [54].

Формування синдрому емоційного вигорання у педагогів відбувається під впливом особистісних, рольових та організаційних факторів. Процес вигорання проходить через шість стадій, починаючи від простого виснаження та обмеження соціальних контактів і закінчуючи глибоким розчаруванням та втратою сенсу професійної діяльності.

Таким чином, розуміння факторів і стадій вигорання допомагає своєчасно попередити цей процес і зберегти психологічне здоров'я та професійну ефективність.

Г. Михайловська у своїх методичних рекомендаціях аналізує причини емоційного та професійного вигорання, які багато в чому збігаються з висновками Є. Зеєра. Основними факторами цього явища є:

- хронічна психоемоційна напруженість – постійний стрес, пов'язаний із виконанням професійних обов'язків;
- дестабілізуюча організація діяльності – нестабільні робочі умови, надмірні бюрократичні вимоги, відсутність чітких стандартів роботи;
- підвищений рівень відповідальності – необхідність приймати важливі рішення, відповідати за якість навчального процесу та виховання учнів;
- несприятлива психологічна атмосфера в колективі – конфлікти між колегами, відсутність підтримки з боку адміністрації та відчуття ізоляваності у професійному середовищі;
- робота з важким контингентом – учні, що мають труднощі в навчанні або

поведінкові проблеми, можуть створювати додатковий рівень напруження [61].

Г. Михайловська підкреслює, що хоч емоційне та професійне вигорання мають схожі причини, це різні явища:

– емоційне вигорання – синдром, що формується внаслідок хронічного стресу та постійного перевантаження, призводячи до виснаження емоційних і особистісних ресурсів;

– професійне вигорання – одна з форм стресу, яка розвивається саме в професійному середовищі. Цей термін ввів американський психіатр Дж. Фрейденбергер, щоб описати стан психічного виснаження у людей, які працюють у сфері інтенсивного спілкування (лікарі, педагоги, соціальні працівники) [61].

Таким чином, емоційне вигорання може виникати не лише в роботі, а й у житті загалом (наприклад, у сімейних відносинах), тоді як професійне вигорання – це специфічний вид емоційного виснаження, пов'язаний саме з трудовою діяльністю.

У педагогічній діяльності вигорання має особливі прояви:

- зниження мотивації та байдужість до успіхів учнів;
- втрата ентузіазму та інтересу до викладання;
- підвищена дратівливість або емоційна відстороненість;
- збільшення конфліктів у професійному середовищі.

Для запобігання вигоранню педагогам важливо навчитися розподіляти енергію, створювати чіткі межі між роботою та особистим життям, а також знаходити джерела емоційного відновлення поза професійною діяльністю.

Е. Зеєр систематизував професійні деформації особистості, які виникають у педагогів через емоційне та професійне вигорання. Дослідження підтверджують, що їхній ступінь прояву залежить від:

- стажу роботи – чим довший досвід викладання, тим вищий ризик вигорання;
- статі – жінки, як правило, схильні до більшого емоційного виснаження через поєднання професійних і сімейних обов'язків;

– індивідуально-психологічних особливостей – підвищена відповідальність, тривожність, перфекціонізм підсилюють ризики вигорання;

– змісту професійної діяльності – робота з проблемними учнями, складні класи, недостатнє визнання з боку суспільства посилюють психологічне навантаження [43].

Одинадцять основних професійних деформацій педагогів (за Е. Зеєром):

1. Авторитаризм – прагнення до жорсткого контролю, нетерпимість до ініціативи учнів.

2. Догматизм – небажання змінювати методи роботи, відмова від нових педагогічних технологій.

3. Ригідність (негнучкість мислення) – складність у сприйнятті змін у навчальному процесі, звичка діяти за стандартними шаблонами.

4. Формалізм – виконання роботи механічно, без інтересу, зосередженість на звітності, а не на якості навчання.

5. Емоційне виснаження – втрата інтересу до викладання, відчуття постійної втоми.

6. Педагогічне спрощення – поверховий підхід до навчання, зниження вимог до учнів.

7. Професійний цинізм – негативне ставлення до учнів, колег, батьків, іронічне або зневажливе сприйняття їхніх проблем.

8. Зниження емпатії – втрата здатності до співпереживання учням, емоційна байдужість.

9. Гіперконтроль – надмірна увага до дисципліни, прагнення до абсолютного підпорядкування учнів.

10. Звичка працювати в режимі перевантаження – постійне ігнорування власних потреб на користь роботи.

11. Професійна ізоляція – відчуженість від колег, зменшення соціальних контактів через втому та небажання ділитися емоціями [43].

Таким чином, емоційне та професійне вигорання призводить до значних особистісних змін, які можуть негативно впливати на якість роботи педагога та

його психоемоційний стан. Запобігання цим процесам потребує усвідомленого підходу до роботи, турботи про власне емоційне здоров'я та постійного професійного розвитку.

Е. Симанюк, здійснюючи аналіз праць таких дослідників, як Б. Ананьєв, А. Маркова, П. Якобсон та інших, визначає низку наслідків емоційного вигорання, які спричиняють професійні деструкції. Це включає в себе: відчуття незадоволення від виконуваної роботи; переживання дисонансу між реальними умовами праці та професійними очікуваннями; розуміння відсутності можливостей для змін у професійному статусі [34].

В. Чумак звертає увагу на психологічні аспекти емоційного вигорання серед студентів старших курсів, що може вплинути на їх подальшу професійну діяльність. Основні психологічні прояви цього синдрому включають: гостре переживання психотравмуючих обставин, невдоволення собою, неадекватні емоційні реакції, емоційно-моральну дезорганізацію, дефіцит емоцій, особистісне відчуження та психосоматичні розлади [43].

У дослідженнях Н. Булатевич доведено, що низький рівень психологічної культури, недосконалі комунікативні навички та слабкий розвиток саморегуляції можуть призводити до серйозних проблем серед педагогічних працівників, зокрема до соматичних та нервово-психічних захворювань. Емоційне вигорання розглядається як психогенний розлад, причиною якого є професійна дезадаптація, пов'язана з індивідуальним стилем поведінки [11].

О. Іванашко досліджує емоційну напруженість як один з основних факторів, що призводить до розвитку синдрому емоційного вигорання, підкреслюючи її роль як передумови виникнення цього синдрому [39].

Загалом, науково-практичні дослідження синдрому професійного та емоційного вигорання формують міцний науковий підмурок, що дозволяє більш детально вивчити його виникнення та вплив. Для подальшого розвитку цієї теми важливо узагальнити наявний матеріал та визначити основні напрямки профілактики синдрому, які допоможуть запобігти його розвитку та зменшити негативні наслідки для фахівців у різних сферах діяльності.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

2.1. Організація та методики дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів

Експериментальне дослідження, спрямоване на визначення рівня емоційного вигорання серед вчителів, було організовано серед педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти Переяславської міської ради. Це дослідження мало на меті вивчення рівня емоційного вигорання у різних категоріях вчителів, враховуючи їхній професійний досвід та стаж роботи.

Для досягнення поставленої мети учасників було поділено на три основні групи, кожна з яких включала 36 осіб:

1. Молоді спеціалісти, з досвідом роботи до 5 років.
2. Вчителі середнього досвіду, з досвідом роботи до 15 років.
3. Досвідчені вчителі, з досвідом роботи понад 15 років.

Важливим аспектом при формуванні вибірки було забезпечення пропорційної рівноваги між усіма трьома групами, що дозволяло отримати більш об'єктивні й збалансовані результати. Ця структура дослідження дозволила здійснити порівняння рівнів емоційного вигорання серед вчителів з різним професійним досвідом та оцінити, як стаж роботи впливає на прояви емоційного вигорання в педагогічній діяльності.

У дослідженні було використано широкий спектр як кількісних, так і якісних методів, що є основними в сучасній психологічній діагностиці. Для досягнення комплексних та повних результатів застосовано поєднання різних методів, що дозволило отримати більш узагальнені та достовірні дані.

На першому етапі дослідження організовано серію усних бесід із педагогами, що мали на меті визначити загальне враження про стан емоційного вигорання серед вчителів. Основним методом на цьому етапі було

інтерв'ю, яке дало змогу вивчити загальне ставлення вчителів до концепції емоційного вигорання, а також визначити його ключові детермінанти та фактори, що можуть впливати на його подолання. Інтерв'ю проводилося за допомогою структурованого набору запитань, що були логічно пов'язані між собою, орієнтуючись на основну мету дослідження.

На другому етапі дослідження використовувалися діагностичні методи, що включали різноманітні тестові завдання, спрямовані на виявлення симптомів та проявів емоційного вигорання у респондентів. Основним методом на цьому етапі став метод поперечних зрізів, що передбачав проведення кількох (майже одночасних) діагностичних оцінок у педагогічних колективах. Цей метод дозволив здійснити детальне порівняння і аналіз емоційного стану вчителів із різним досвідом роботи та виявити загальні тенденції у розвитку емоційного вигорання.

Серед широкого спектру діагностичних методик для проведення дослідження було обрано два стандартизовані та валідні психологічні інструменти, що дозволили здійснити точну оцінку рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників. Зокрема, було використано такі методики:

1. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка, яка є одним з найбільш визнаних інструментів для оцінки проявів емоційного вигорання серед працівників, зокрема в педагогічній сфері. Ця методика дозволяє детально вивчити емоційний стан людини, визначити рівень виснаження та втому, які виникають унаслідок професійної діяльності (додаток А) [35].

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка дозволяє провести комплексний аналіз емоційного стану особистості за допомогою трьох основних компонентів, кожен з яких включає в себе кілька критеріїв. Ці компоненти є фундаментальними для виявлення різних стадій і проявів синдрому «емоційного вигорання», що дуже важливо для педагогічних працівників, які піддаються значному стресовому навантаженню.

Компонент «напруження» – це показник, який охоплює такі критичні аспекти, як незадоволеність собою, переживання тривоги та депресії, а також переживання психотравмуючих ситуацій. Вчителі, які мають високий рівень напруження, часто відчують себе «загнаними в глухий кут», що призводить до значного емоційного і психологічного виснаження.

Компонент «резистенція» – характеризує здатність особистості чинити опір зовнішнім стресорам. Це включає емоційно-моральну дезорієнтацію, порушення в емоційному реагуванні та загальне зниження виконання професійних обов'язків. Вчителі, що мають проблеми з резистентністю, можуть демонструвати порушення у взаємодії з учнями або колегами, що ще більше підвищує їх рівень вигорання.

Компонент «виснаження» – показує зниження емоційного ресурсу особистості, яке проявляється в емоційному дефіциті, відчуженні, а також у психовегетативних і психосоматичних розладах. Виснаження є критичним етапом вигорання, коли людина втрачає інтерес до роботи та стає безсилою.

За допомогою методики В. Бойка визначаються кількісні та якісні показники для кожного з компонентів, що дозволяє скласти точну картину проявів синдрому «емоційного вигорання» у конкретної особи або групи осіб. Важливою складовою є також визначення фаз вигорання, оскільки кожен з симптомів може перебувати на різних стадіях розвитку.

Під час аналізу результатів, особлива увага приділяється наступним аспектам:

- домінуючі симптоми, які визначають стан вигорання;
- вплив професійної діяльності на симптоми вигорання та виявлення факторів, які є суб'єктивними;
- оцінка психоемоційного стану особистості та визначення необхідних корекційних заходів для зниження рівня емоційного вигорання.

Методика складається з 84 запитань, і для її оцінки використовується спеціальний ключ, що дозволяє підрахувати бали для кожного з 12 симптомів вигорання. Це дозволяє визначити ступінь вираженості кожного з симптомів

на шкалі від 0 до 30 балів, що дає змогу оцінити, чи знаходиться симптом на стадії формування, чи вже досягнув високого рівня вираженості.

Загалом, методика діагностики «емоційного вигорання» В. Бойка є потужним інструментом для виявлення та аналізу цього явища в професійній діяльності вчителів і створює основу для розробки індивідуальних або групових програм профілактики та корекції емоційного вигорання.

2. Опитувальник «Психічне вигорання», розроблений Н. Водоп'яною та О.С. Старченковою на основі моделі емоційного вигорання К. Маслач та С. Джексона. Цей опитувальник дозволяє оцінити психологічний стан особистості, виявити симптоми вигорання та визначити фактори, які сприяють розвитку цього явища в різних професійних сферах, зокрема серед педагогів (додаток Б) [35].

Даний опитувальник один із найбільш визнаних інструментів для вивчення емоційного вигорання, що використовує три основні компоненти вигорання, кожен з яких має свої ознаки та характерні прояви. Методика дозволяє оцінити рівень вигорання за допомогою 22 запитань, на які респонденти відповідають, оцінюючи свої відчуття від 0 до 6 балів. Оцінка дає змогу виявити ступінь вигорання у кожному з компонентів та визначити, на які аспекти необхідно звернути увагу для попередження або корекції емоційного вигорання у педагогічному колективі.

1. Емоційне виснаження – цей компонент є центральним для вигорання і включає зниження емоційного фону, байдужість або, навпаки, емоційне перенасичення. Людина, що страждає від емоційного виснаження, може відчувати себе емоційно виснаженою, не здатною відновити свої сили, а її реакції можуть бути знижені до мінімуму, що часто веде до професійної апатії.

2. Деперсоналізація – проявляється в цинічному або дистанційованому ставленні до інших людей, особливо до колег і учнів. Вчителі, які переживають деперсоналізацію, часто формують негативні стереотипи про інших людей, втрачаючи здатність до емпатії і взаєморозуміння.

3. Редукція особистих досягнень – характеризується відчуттям

неефективності та зниженням самооцінки через невідповідність досягнутих результатів професійним прагненням. Вчителі, що переживають редукцію досягнень, можуть відчувати, що їхня праця не приносить очікуваних результатів або що вони не здатні досягти успіху в професійній діяльності.

Ця методика є ефективним інструментом для дослідження емоційного вигорання у вчителів, оскільки дозволяє отримати точні дані щодо стану емоційного здоров'я педагога та дає змогу на ранніх етапах виявити ознаки вигорання, що допомагає своєчасно вжити заходи для підтримки і корекції ситуації.

Запропоновані методики були обрані завдяки своїй високій валідності та репрезентативності в контексті сучасних психологічних досліджень, що дає можливість отримати точні і надійні дані щодо рівня емоційного вигорання у вчителів.

2.2. Інтерпретація результатів дослідження синдрому емоційного вигорання у вчителів

Результати на першому етапі інтерпретації даних підтверджують наявність значного емоційного навантаження у вчителів. Хоча деякі з них висловлювали думки про позитивний вплив роботи на їх емоційний стан, ці коментарі були менш поширеними, що підкреслює важливість детальнішого дослідження. Більшість педагогів зазначали погіршення самопочуття в порівнянні з початковими роками роботи, зокрема акцентуючи увагу на пригніченому стані, який виникає наприкінці робочого дня.

Ці спостереження підтверджують актуальність питання емоційного вигорання серед вчителів, що є важливою передумовою для подальшого застосування стандартизованих психодіагностичних методик, таких як методика В. Бойка та опитувальник на визначення вигорання (К. Маслач, С. Джексон). Завдяки отриманим результатам можна було краще зрозуміти емоційний стан педагогів і визначити необхідні заходи для профілактики та

корекції емоційного вигорання у професійній діяльності.

Ці першочергові бесіди також дозволили встановити основні напрямки для подальшої роботи та зібрати попередні дані, що забезпечили основу для подальшого впровадження глибинних методик діагностики. Це є важливим кроком для забезпечення емоційної підтримки вчителів та покращення умов їх професійного розвитку.

На другому етапі дослідження була проведена обробка та інтерпретація результатів методики діагностики «емоційного вигорання» В. Бойка. Основна увага була приділена аналізу фази «вигорання» та її ступеня вираженості серед вчителів різних вікових категорій, оскільки саме ця фаза є ключовою для вивчення емоційного вигорання.

Перш за все, ми провели загальний аналіз статистичних даних по всій вибірці респондентів. Результати показали, що розподіл вираженості фаз емоційного вигорання виявився досить рівномірним. Незважаючи на вікові відмінності, показники ступеня вираженості різних фаз вигорання, зокрема напруження, резистенції та виснаження, виявилися подібними серед усіх категорій учасників.

На рис. 2.1 представлено розподіл цих фаз серед респондентів. Аналіз цих даних дозволив нам отримати більш чітке уявлення про те, на якій стадії перебуває емоційне вигорання в окремих педагогів і в групах різного віку. Визначення цих стадій стало основою для подальшого планування інтервенцій і заходів щодо підтримки вчителів, що страждають від вигорання.

Результати обробки даних методики В. Бойка дозволили не лише оцінити ступінь вираженості емоційного вигорання, а й виявити важливі фактори, які можуть бути пов'язані з його розвитком в залежності від стажу роботи та вікової категорії вчителів. Це дозволяє в подальшому формувати спеціалізовані програми підтримки для педагогічних працівників різних вікових груп.



Рис. 21. Результати діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойка без урахування стажу роботи вчителів (у % від загальної кількості опитуваних)

З отриманих результатів можна зробити висновок, що фаза вигорання виявляється у значної частини педагогів, що підтверджує важливість дослідження цього явища. Однак для поглибленого розуміння необхідно з'ясувати, які саме фактори сприяють розвитку цієї фази. Тому, для більш глибокого аналізу, ми поділили групи вчителів за віковими категоріями та стажем роботи в освітянській сфері, щоб виявити, чи є відмінності в вираженості фази вигорання серед цих підгруп.

Проведення такого аналізу дозволяє виявити взаємозв'язок між віковими категоріями і стажем роботи вчителів, а також можливі відмінності в сприйнятті робочих навантажень і стресових факторів, які можуть впливати на розвиток емоційного вигорання. Зокрема, можна передбачити, що вчителі з більшим стажем можуть бути більш схильні до вигорання через накопичену

професійну втомленість, в той час як молодші педагоги можуть зіштовхуватися з іншими стресовими факторами, пов'язаними з новизною роботи та адаптацією до професії.

Також аналіз вікових категорій дозволяє побачити, чи є різниця в тому, як впливає професійна діяльність на емоційний стан вчителів залежно від їхнього досвіду і життєвого етапу. Це дозволить точніше оцінити рівень стресу і розробити індивідуалізовані рекомендації для кожної групи педагогів, враховуючи їхній вік і стаж роботи.

Отже, аналіз даних для першої групи вчителів, у яких стаж роботи не перевищує 5 років, показує, що більшість з них ще не відчують чітких ознак емоційного вигорання. Це можна пояснити тим, що на початкових етапах професійної діяльності робота приносить задоволення, вчителі мають вищий рівень енергії та мотивації, що підтримує їх емоційний стан. Крім того, початок кар'єри часто супроводжується високими очікуваннями та позитивними емоціями, що можуть знижувати ймовірність розвитку вигорання.

Однак варто зазначити, що навіть у цій групі є частина педагогів (16,0%), у яких фаза вигорання знаходиться на стадії формування, і 11,0% вже мають чітко виражені ознаки вигорання. Це свідчить про наявність факторів, які можуть негативно впливати на їх емоційний стан, навіть на ранніх етапах професійної діяльності. Можливо, це пов'язано з високими вимогами, які ставляться до молодих вчителів, або з недостатньою підтримкою з боку колег та адміністрації (рис. 2.2).

Ці результати підкреслюють важливість моніторингу емоційного стану педагогів навіть на ранніх етапах їх кар'єри та своєчасного впливу на потенційні стресові фактори, щоб запобігти розвитку вигорання в майбутньому.

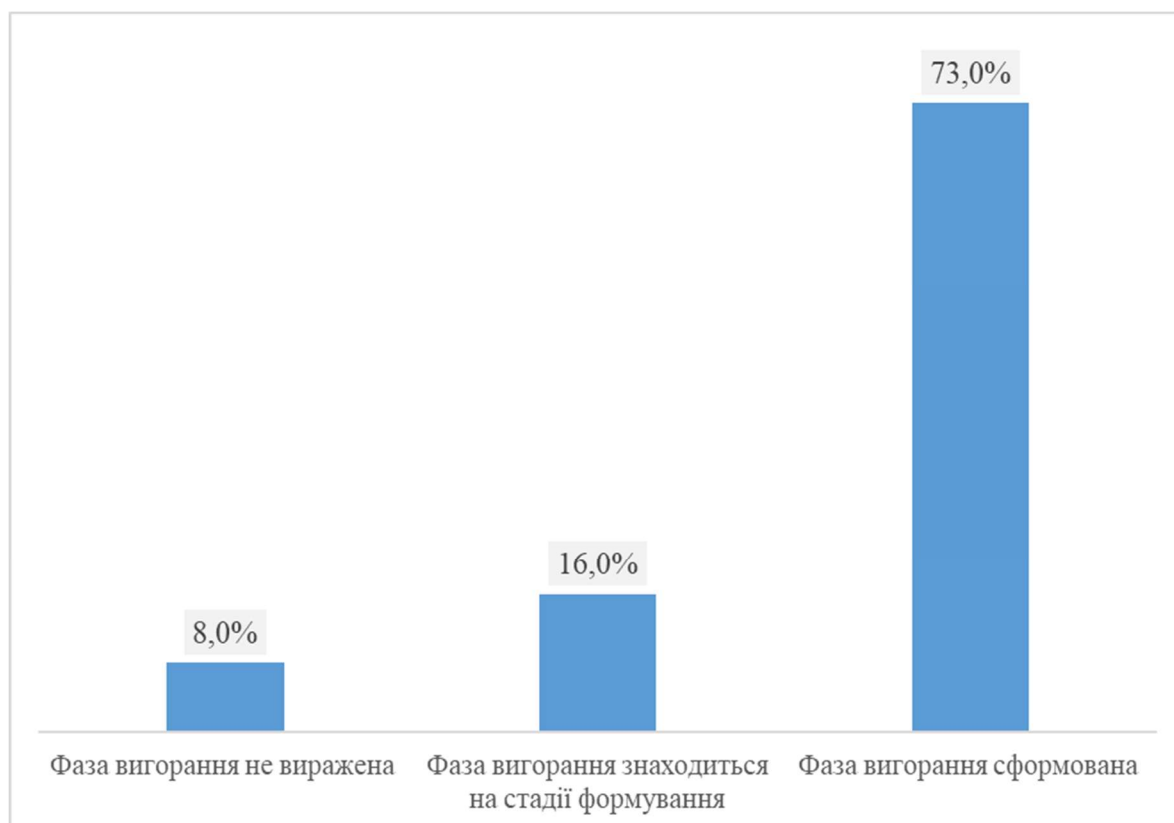


Рис. 2.2. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи до 5 років (у % від загальної кількості опитуваних)

У другій групі вчителів (зі стажем від 5 до 15 років) дійсно спостерігається більш виражена тенденція до розвитку емоційного вигорання. Дані показують, що 33,0% педагогів цієї групи вже мають чітко сформовану фазу вигорання, а 53,0% – на стадії її формування. Це означає, що більшості вчителів цієї групи властиві вже певні ознаки вигорання, навіть якщо вони ще не досягли його повної форми.

Особливо значущим є те, що лише 14,0% вчителів цієї групи не мають явних ознак вигорання, що підкреслює зростаючий ризик розвитку емоційних проблем у педагогів з досвідом роботи понад 5 років (рис. 2.3).

Така ситуація може бути пов'язана з багатьма факторами, зокрема з накопиченням професійних та емоційних навантажень, стресових ситуацій та недостатньою підтримкою на робочому місці. Чим довший стаж роботи вчителя, тим більше виникає професійних викликів, що можуть призвести до

виснаження емоційного ресурсу. Це також може свідчити про втрату інтересу чи мотивації до роботи через повторюваність завдань, надмірне навантаження або недостатнє визнання досягнень.

Для цієї групи педагогів важливо впроваджувати програми підтримки та профілактики емоційного вигорання, включаючи психоемоційну підтримку, можливості для професійного розвитку, а також створення умов для відновлення балансу між професійним життям і особистим.

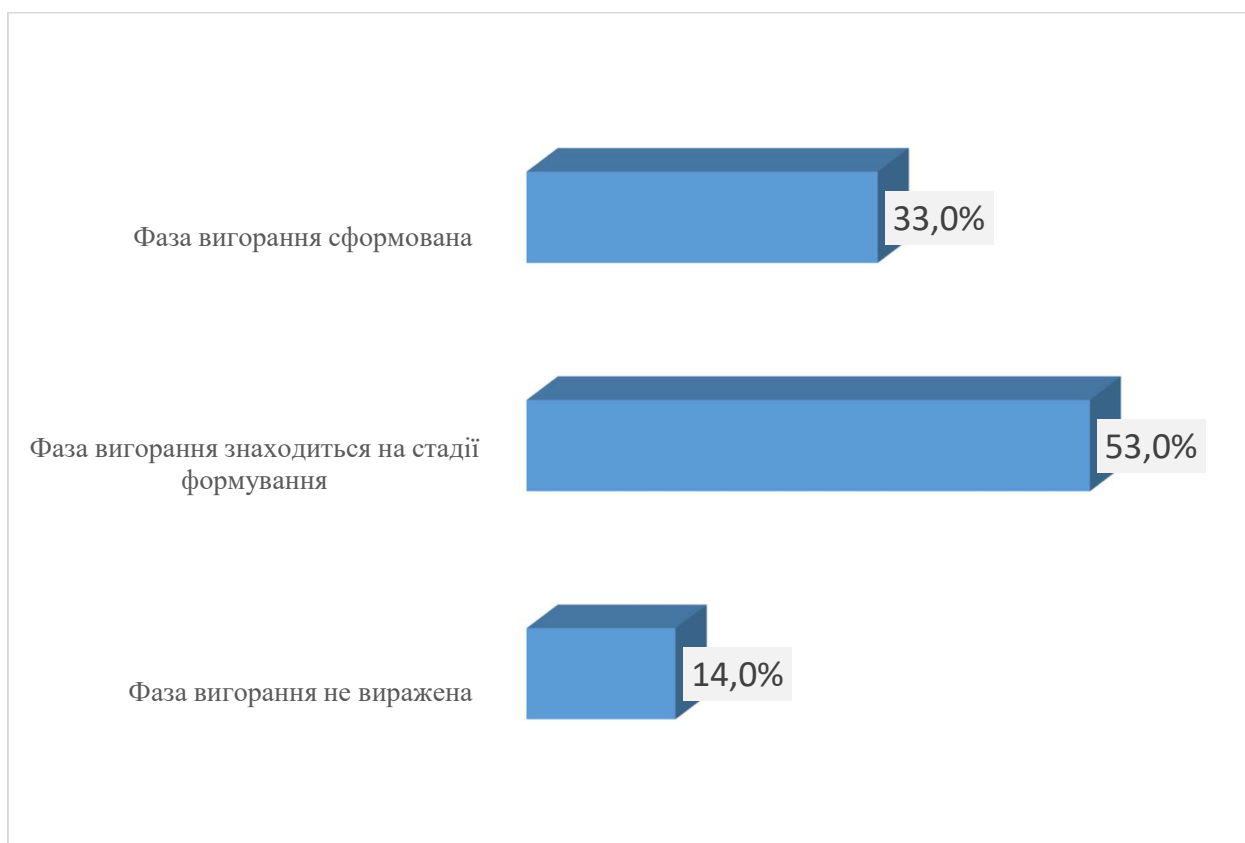


Рис. 2.3. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойка для групи вчителів зі стажом роботи від 5 до 15 років (у % від загальної кількості опитуваних)

Статистичні дані, отримані з третьої групи вчителів (зі стажом понад 15 років), підтверджують, що з часом ризик емоційного вигорання зростає, досягаючи 75,0% у вчителів цієї категорії. Лише 8,0% педагогів цієї групи не мають виражених ознак вигорання, що ще раз підкреслює негативний вплив тривалого стажу роботи на емоційний стан вчителів (рис. 2.4).

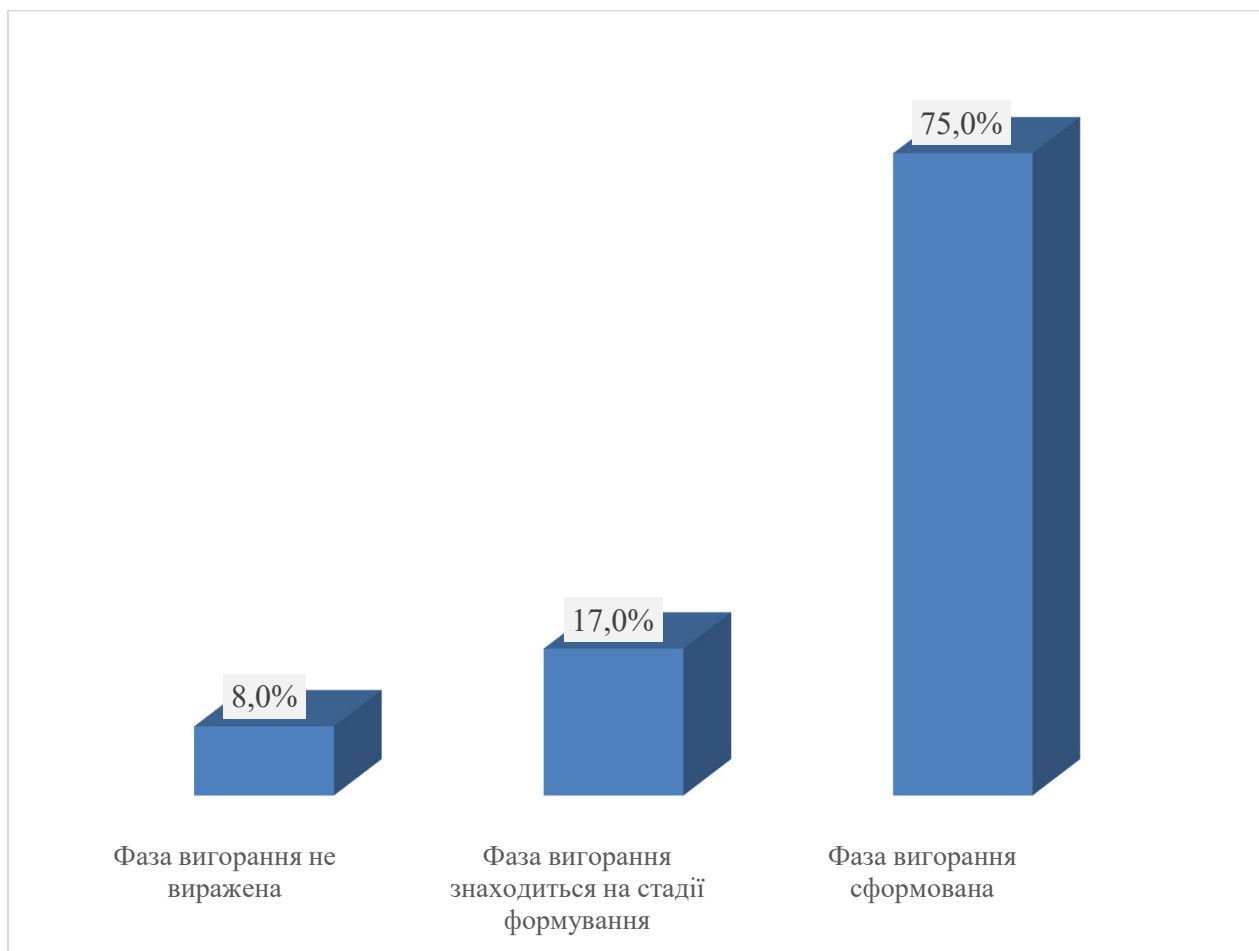


Рис. 2.4. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи понад 15 років (у % від загальної кількості опитуваних)

Особливо важливим є виявлення конкретних проявів вигорання в цій «групі ризику», що може допомогти у виявленні та попередженні більш серйозних наслідків для їхнього здоров'я та професійної діяльності. За спостереженнями, ці вчителі мають такі характерні ознаки:

1. Високий рівень дратівливості – це свідчить про виснаження емоційного ресурсу та нездатність справлятися з повсякденними стресами.
2. Поганий, іронічний та скептичний настрій – можуть відображати втрату віри в позитивні зміни або загальну незадоволеність своєю професійною діяльністю.
3. Зміна мотиваційної сфери – зниження інтересу до роботи та відсутність внутрішнього стимулу до її виконання.

4. Нездатність планувати свою діяльність, прокрастинація – відкладення завдань і завдання без чіткого плану можуть бути результатом емоційної виснаженості.

5. Незацікавленість у саморозвитку – відсутність бажання брати участь у професійних заходах, семінарах чи активностях, які колись були цікавими, може свідчити про вигорання.

6. Зниження самооцінки – це часто зустрічається у людей, які переживають вигорання, оскільки вони не можуть об'єктивно оцінити свій стан або досягнення.

Такі ознаки свідчать про необхідність впровадження ефективних заходів з підтримки та реабілітації вчителів, які переживають емоційне вигорання. Можливості для відновлення, підтримка психолога, професійні тренінги та зміни в організації роботи можуть допомогти зменшити рівень вигорання серед цієї категорії педагогів.

Отже, після аналізу результатів, отриманих за методикою діагностики «емоційного вигорання» В. Бойко, ми дійшли висновку, що інтенсивність проявів емоційного вигорання у вчителів безпосередньо корелює з їхнім стажем роботи в педагогічній сфері. Це означає, що чим довше педагог працює в цій професії, тим вищий ризик розвитку вигорання. Водночас ми не стверджуємо, що стаж роботи є єдиним чинником, який визначає рівень вигорання, але, на основі статистичних даних, можемо однозначно стверджувати, що цей фактор має вагоме значення в контексті емоційного благополуччя педагогів.

На наступному етапі нашого дослідження ми застосували методику К. Маслача та С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової для оцінки ступеня емоційного вигорання серед вчителів. Результати аналізу показали, що значна частина респондентів (60,0%) має високі показники за шкалою «емоційне виснаження», що вказує на високий рівень стресу та емоційної напруги в їхній роботі. Ще 25,0% вчителів демонструють середній рівень емоційного виснаження, а 15,0% мають низькі показники. Ці дані особливо важливі, оскільки

вони підтверджують загальні тенденції до зростання емоційної напруги серед педагогів із досвідом роботи. Відзначимо, що всі 15,0% вчителів з низьким рівнем емоційного виснаження належать до групи з невеликим стажем роботи (менше ніж 5 років), що вказує на можливу меншу схильність до емоційного виснаження на ранніх етапах професійної діяльності (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Результати дослідження на основі використання методики К. Маслача та С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової для оцінки ступеня емоційного вигорання серед вчителів

Шкала	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
Емоційне виснаження	60,0	25,0	15,0
Деперсоналізація	40,0	20,0	40,0
Редукція особистих досягнень	50,0	35,0	15,0

Зі шкалою «деперсоналізація», яка відображає ступінь дистанціювання педагога від учнів, ситуація дещо інша. Тут лише 40,0% респондентів мають високий рівень деперсоналізації, що є значно нижчим, ніж у випадку з емоційним виснаженням. У той час, як 20,0% вчителів мають середні показники деперсоналізації, 40,0% вчителів показали низький рівень цього показника. Це може свідчити про те, що деперсоналізація не завжди є прямим наслідком емоційного вигорання та може бути менш вираженою у педагогів, незважаючи на високий рівень стресу.

Щодо шкали «редукція особистих досягнень», то результати були схожі на показники емоційного виснаження. Так, 50,0% вчителів продемонстрували високий рівень редукції своїх досягнень, що вказує на відчуття невдачі та зниження задоволення від своєї діяльності. 35% вчителів показали середні результати, а 15,0% – низькі.

Таким чином, згідно з результатами методики Е. Водоп'янової, серед

вчителів переважають високі та середні показники емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Ці дані підтверджують наявність серйозних емоційних проблем у педагогічному середовищі, що потребує уваги та подальших досліджень для розробки ефективних заходів підтримки вчителів.

На основі результатів проведеного дослідження, в якому було використано методики діагностики емоційного вигорання В. Бойко та К. Маслача, С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової, можна зробити низку важливих висновків, які стосуються рівня емоційного вигорання серед вчителів та факторів, що впливають на його прояви, а саме:

1. Один з основних висновків полягає в тому, що рівень вираженості емоційного вигорання тісно корелює з професійним стажем вчителя. Педагоги, які працюють більше 5 років, мають значно вищі показники емоційного вигорання, що підтверджується даними як за шкалою «емоційне виснаження», так і за шкалою «редукція особистих досягнень». Це свідчить про накопичення стресових ситуацій та емоційного навантаження у процесі довготривалої педагогічної діяльності. Зокрема, серед вчителів з досвідом роботи більше 15 років, 75% респондентів мали сформовану фазу вигорання, що підкреслює актуальність цієї проблеми для досвідчених педагогів.

2. Експериментальні дані показують, що високий рівень емоційного виснаження виявляється у 60,0% вчителів, що вказує на суттєву емоційну напругу, яка накопичується у процесі педагогічної діяльності. Водночас, деперсоналізація (відчуження та дистанціювання педагога від учнів) є менш вираженою, ніж емоційне виснаження. Лише 40,0% вчителів продемонстрували високий рівень деперсоналізації, що може свідчити про те, що цей аспект емоційного вигорання не завжди проявляється так яскраво, як інші його складові. Це також може бути інтерпретовано як свідчення того, що педагогічна діяльність не завжди веде до відчуження від учнів, навіть коли вчитель відчуває значний стрес та емоційне виснаження.

3. Що стосується шкали «редукція особистих досягнень», то результати

виявилися схожими на показники емоційного виснаження, оскільки 50,0% респондентів вказали високий рівень цієї редукції, що свідчить про зниження задоволення від професійної діяльності та відчуття невдачі у своїй роботі. Це також вказує на те, що емоційне вигорання пов'язане не лише з фізичним і психологічним навантаженням, але й із відчуттям зниження власної ефективності та цінності в рамках педагогічної діяльності.

4. Аналіз даних також показав, що вчителі з невеликим досвідом (менше 5 років) мають значно нижчий рівень емоційного вигорання. Лише 15,0% з них мають низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про меншу схильність до емоційного вигорання на ранніх етапах професійної діяльності. Це може бути пов'язано з тим, що молоді вчителі ще не зазнали значного накопичення стресових ситуацій та емоційної напруги.

5. Загалом, дослідження підтвердило, що емоційне вигорання є серйозною проблемою серед вчителів різного досвіду, яка потребує уваги та підходу для профілактики. Високий рівень стресу, емоційної напруги та зниження задоволення від професійної діяльності є важливими показниками, які мають бути враховані в організації роботи педагогічних колективів. Особливо важливо забезпечити підтримку та розвиток професійних навичок вчителів, зокрема тих, хто має більший стаж роботи, щоб зменшити ризики емоційного вигорання.

Результати дослідження підкреслюють необхідність розробки комплексних програм підтримки та профілактики емоційного вигорання серед педагогів. Це включає як психологічну підтримку, так і заходи, спрямовані на оптимізацію умов праці, забезпечення розвитку професійних навичок, а також впровадження практик, які дозволяють знижувати стрес та емоційну напругу в учителів.

Отже, дослідження показало, що емоційне вигорання є реальною проблемою, яка вимагає уваги на різних етапах професійної діяльності вчителів. Визначення факторів, що сприяють його розвитку, дозволяє ефективно управляти цим процесом і впроваджувати стратегії для підтримки психоемоційного здоров'я педагогів.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЇ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПЕДАГОГІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

3.1. Особливості організації процесу профілактики емоційного вигорання у педагогічному середовищі

Як було виявлено на основі аналізу сучасних науково-психологічних досліджень, організація заходів з профілактики емоційного вигорання привертає значну увагу як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Сучасна психологічна профілактика орієнтована на сприяння гармонійному соціально-професійному розвитку особистості, запобігання можливим кризовим станам, а також уникнення як внутрішніх, так і міжособистісних конфліктів. Важливою складовою цього процесу є розробка рекомендацій, спрямованих на покращення умов соціально-професійної самореалізації, що враховують сучасні соціально-економічні умови та тенденції.

З іншого боку, поняття психогігієни професійних деформацій входить до складу загальної системи гігієни і має на меті розробку та впровадження заходів щодо збереження і укріплення нервово-психологічного здоров'я людини. Цей напрямок спрямований на підтримання аксіологічного потенціалу особистості протягом її професійної діяльності, що є особливо важливим в умовах постійного стресового навантаження. Таким чином, сучасні підходи до профілактики емоційного вигорання охоплюють як заходи психологічної підтримки, так і практичні рішення для оптимізації умов роботи, що дозволяє забезпечити стійкість особистості до негативних впливів професійної діяльності [62].

За словами Н. Водоп'янової, організаційні та статусно-рольові чинники набагато легше піддаються корекції порівняно з базовими особистісними характеристиками. Це означає, що удосконалення організаційних і комунікативних навичок, стимулювання внутрішніх прагнень, впровадження інновацій

та розвиток організаційної культури можна реалізувати ефективніше, ніж змінити фундаментальні риси особистості. Тому при розробці профілактичних заходів слід орієнтуватися на корекцію саме цих факторів [50].

Практичний психолог Л. Хімчук пропонує ряд нетрадиційних підходів до подолання професійного вигорання, які спрямовані на розвиток внутрішньої стійкості та здатності адекватно реагувати на зовнішні стресові подразники. Одним із таких методів є так званий метод пасивної психологічної оборони. Основна ідея цього підходу полягає в тому, щоб навчити майбутніх педагогів знаходити в собі сили й ресурси для досягнення внутрішнього спокою, навіть коли навколишнє середовище наповнене негативними емоціями чи конфліктними ситуаціями [41].

Як приклад, вчена пропонує використання прийому, відомого як «образ подушки». За допомогою цього методу особа навмисно входить у ментальний стан, у якому вона перевтілюється в образ предмета або явища, що символізує спокій та стабільність. Такий трансформаційний прийом дозволяє людині дистанціюватися від негативного емоційного впливу зовнішніх подразників. Наприклад, у ситуаціях, коли педагог стикається з моральним пресингом, словесною агресією або навіть з криками керівника, усвідомлене перевтілення в образ спокійного, стабільного об'єкта може допомогти зберегти контроль над своїми емоціями та зменшити рівень стресу.

Таким чином, метод пасивної психологічної оборони спрямований на те, щоб завдяки свідомій зміні внутрішнього стану особа навчилася сприймати зовнішні стресові фактори з більшою відстороненістю та спокоєм, що в кінцевому підсумку сприяє зменшенню ризику розвитку професійного вигорання.

Метод активного психологічного захисту спрямований на здійснення конкретних дій, що дозволяють усувати або мінімізувати вплив зовнішніх психологічних факторів, які створюють стресове навантаження на особистість. Ідея полягає в тому, що замість пасивного прийому ситуацій, людина свідомо використовує різні активні стратегії для нейтралізації тиску, що надходить ззовні. Хоча поняття «активного захисту» може частково співпадати з

класичними психологічними захистами, запропонованими З. Фройдом, тут мається на увазі застосування практичних, часто ритуальних методів для управління внутрішнім станом [53].

Одним із важливих і цікавих активних методів захисту є використання жестів або мудр. Мудра (від санскритського «mudrā», що означає «печать» або «знак») є ритуальним розташуванням кистей рук, яке широко використовується в індуїстській та буддійській традиціях як символічний засіб передачі внутрішньої енергії. У багатьох культурах пальці людини розглядають як провідники енергетичних меридіанів, де кожна фаланга асоціюється з певними органами чи аспектами енергетичної структури організму.

Знання про те, як різні позиції рук впливають на фізичне та психоемоційне самопочуття, дозволяє людині свідомо коригувати свій стан. Практичне застосування мудр може сприяти гармонізації внутрішньої енергії, зниженню рівня стресу та посиленню психоемоційної стабільності. Наприклад, у ситуаціях морального тиску, словесної агресії чи конфліктів, коли організм активно реагує на подразники, застосування відповідних мудр дозволяє активізувати внутрішні ресурси для зниження негативного впливу зовнішніх факторів.

Таким чином, метод активного психологічного захисту через використання жестів і мудр є практичним інструментом для свідомого управління своїм емоційним станом, сприяє зміцненню психічної стійкості та допомагає ефективно протистояти стресовим ситуаціям, що виникають у професійній та особистій діяльності [53].

Метод вибіркового сприймання ґрунтується на свідомому прийнятті рішень щодо того, на які аспекти навколишньої реальності спрямувати свою увагу – негативні чи позитивні. Практично це реалізується шляхом створення двох переліків: один містить ситуації або обставини, які викликають занепокоєння, інший – позитивні сторони цих же ситуацій або загалом подій, що відбулися протягом дня. Завдяки такому підходу людина вчиться зосереджуватися на тому, що приносить радість і задоволення, що допомагає

зменшити вплив стресових факторів та підвищити рівень життєвої енергії. Цей метод дозволяє сформувати більш оптимістичне сприйняття реальності, сприяючи загальному поліпшенню емоційного стану [37].

Метод зміни звичного способу дій. Суть цього підходу полягає у свідомій зміні рутинних, звичних патернів поведінки, що можуть стати причиною одноманітності та виникнення негативних емоцій. Наприклад, зміна маршруту до місця роботи або вибір іншого способу організації робочого процесу – це прості, але ефективні способи розірвати шаблон і внести новизну в повсякденне життя. Зміна способу проведення семінарів, нарад, складання звітів чи навіть взаємодії з учнями може стати каталізатором позитивних змін, допомагаючи знизити рівень стресу і розвинути гнучкість мислення. Такий підхід сприяє адаптації до нових ситуацій і стимулює активізацію внутрішніх ресурсів для творчого вирішення проблем [53].

Метод музичної терапії базується на принципі, що кожна людина має унікальну частоту вібрацій на клітинному рівні. Коли ця внутрішня частота знаходиться в гармонії із зовнішніми звуковими хвилями, організм отримує додаткову життєву силу та енергію. Музика може діяти як каталізатор позитивних емоцій, сприяти розслабленню і відновленню психоемоційного балансу. Вона не лише знижує рівень стресу, але й стимулює процеси внутрішньої гармонізації, допомагаючи людині відчути зв'язок із собою та світом навколо. Використання спеціально підібраних музичних композицій або ритмічних звуків може сприяти зниженню психологічного напруження, підтримувати енергійність і навіть покращувати фізичне самопочуття [36].

Таким чином, ці методи – вибіркового сприймання, зміни звичного способу дій і музичної терапії – являють собою різнопланові інструменти для активного управління власним емоційним станом. Вони дозволяють людині свідомо впливати на своє сприйняття і поведінку, що сприяє ефективному подоланню професійного вигорання та загальному покращенню якості життя.

Метод кольоротерапії – це підхід до профілактики нервового напруження, який базується на використанні впливу кольору на людину з

метою створення сприятливого психоемоційного стану. У навчальних закладах цей метод може застосовуватися як для дітей, так і для дорослих, враховуючи специфічні властивості окремих кольорів [32].

Основна ідея полягає в тому, що певні кольори здатні заспокоювати нервову систему, знижувати рівень стресу та сприяти релаксації. Зокрема, зелені, жовто-зелені та блакитно-зелені відтінки мають особливо позитивний вплив, оскільки вони асоціюються з природою, свіжістю та спокоєм. Використання цих кольорів у інтер'єрах класних кімнат, коридорах, зон відпочинку або навіть у візуальних матеріалах може допомогти створити атмосферу, яка сприяє зниженню психологічного напруження та підвищенню концентрації уваги.

Крім того, метод кольоротерапії дозволяє працювати не лише з фізичним середовищем, але й із внутрішнім сприйняттям людини. За допомогою спеціально підібраних кольорових гамм та композицій можна стимулювати позитивні емоції, покращувати настрій та сприяти гармонізації внутрішнього стану як учнів, так і педагогів. Такий підхід допомагає зменшити рівень тривожності, сприяє кращій адаптації до навчального процесу та сприяє загальному підвищенню якості життя в навчальному середовищі.

Таким чином, застосування методів кольоротерапії в освітніх закладах може стати ефективним інструментом профілактики нервового напруження, підтримки психоемоційного здоров'я та створення позитивної атмосфери для навчання і розвитку.

3.2. Рекомендації щодо здійснення психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників для збереження їхнього емоційного балансу

На основі ґрунтовного аналізу сучасної наукової літератури, практичного досвіду та результатів експериментальних досліджень нами було розроблено рекомендації щодо здійснення психолого-педагогічного супроводу педагогічних працівників для збереження їхнього емоційного балансу. Дані

методичні рекомендації містять конкретні заходи та методичні підходи, спрямовані на запобігання негативним наслідкам стресового навантаження в професійній діяльності педагогів.

Для практичних психологів рекомендовано:

1. Інтеграція проблематики емоційного вигорання до плану роботи. Важливо систематично включати питання профілактики професійних деструктивних процесів у щорічні або квартальні плани роботи психолога у навчальному закладі. Це дозволяє вчасно виявляти та коригувати фактори, що спричиняють емоційне виснаження та інші негативні прояви, а також розробляти заходи, спрямовані на зниження ризиків професійних деструкцій.

2. Регулярна діагностика психоемоційного стану співробітників. Рекомендується періодично проводити комплексну діагностику робочого колективу з метою своєчасного виявлення ознак емоційного вигорання, невротичних розладів та інших супутніх професійних проблем. Для цього доцільно використовувати ряд перевірених методичних інструментів, зокрема:

- методика «Емоційне вигорання» за Масlach (MBI) дозволяє діагностувати ключові компоненти вигорання – емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних Досягнень

- методика «Емоційне вигорання» В. Бойка спрямована на визначення показників спустошення, резистенції та напруги, що допомагає отримати детальну картину процесу вигорання;

- опитувальник «Ваша комунікативна установка» (В. Бойка) використовується для діагностики завуальованої та явної жорстокості, негативних оцінок інших та невдалого досвіду спілкування;

- опитувальники «Мотиви вибору діяльності викладача» та «Вивчення задоволеності вчителів власною професією та роботою» за Є. Ільїним дозволяють оцінити правильність вибору професії, рівень мотивації та задоволення від професійної діяльності;

- методика «Накопичення емоційно-енергетичних зарядів, спрямованих на самого себе» (В. Бойка): визначає ступінь накопичення енергетичних

зарядів, які не знаходять виходу, що може свідчити про внутрішній дисбаланс;

- тест «Чи є у вас невроз» за Хека-Хесою допомагає визначити наявність або відсутність невротичних розладів, пов'язаних із психотравматичними впливами та невротичним конфліктом;

- опитувальники «Рівень невротизації» та «Діагностика рівня соціальної фрустрованості» (Л. Васермана) дозволяють оцінити рівень невротичної збудливості та ступінь задоволеності соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності;

- опитувальник «Самооцінка емоційних станів» за Уесманом-Ріксом: дозволяє особисто оцінити рівень спокою, тривожності, енергійності, втоми, а також впевненість і безпорадність;

- методика «Домінуючі стратегії психологічного захисту» (В. Бойка) визначає типи захисних стратегій, які використовує людина (миролюбство, запобігання, агресія);

- опитувальник «Вивчення міжособистісних відносин» за Т. Лірі вимірює прояви особистісних властивостей у соціальних контактах, такі як домінування та впевненість.

- опитувальник «Відношення до діяльності» за В. Капоні-Новаком: дозволяє визначити пріоритети, самооцінку професійних здібностей і ставлення до роботи;

- «Вивчення самооцінки професійної придатності» за О. Поляковою та «Метод дослідження рівня суб'єктивного контролю» за Дж. Роттером: оцінюють, наскільки людина відчуває контроль над своїм життям (екстернальність vs. інтернальність);

- «Діагностика мотиваційної структури особистості» за В. Мільманом: визначає рівень творчої активності, прагнення до спілкування та ділову спрямованість;

- методика «Q-сотрування: діагностика основних тенденцій поведінки у реальній групі» за В. Стефансоном дозволяє оцінити типові моделі поведінки, такі як залежність, незалежність, товариськість та схильність до

боротьби.

- опитувальник «Діагностика соціально-психологічної установки особистості у мотиваційно-потребовій сфері» за О. Потьомкіною аналізує основні мотиваційні установки людини;
- «Оцінка професійної спрямованості вчителя» за Є. Роговим вимірює організованість, інтелігентність та спрямованість на предметну спеціалізацію;
- тест «Транзактний аналіз спілкування» визначає, яку роль (дитина, дорослий, батько) людина переважно приймає у спілкуванні, що допомагає краще розуміти динаміку міжособистісних взаємин.

Застосування такого комплексного підходу дозволяє практичному психологу не лише своєчасно виявляти ознаки професійного вигорання, але й розробляти індивідуальні та групові заходи з його профілактики. Регулярна діагностика у поєднанні з системною роботою над поліпшенням організаційного клімату і розвитку комунікативних навичок сприяє створенню сприятливого психологічного середовища в закладі освіти. Це, своєю чергою, забезпечує підвищення ефективності роботи педагогічного колективу, збереження його емоційного здоров'я та запобігання професійним деформаціям, таким як емоційне вигорання.

На основі отриманих результатів дослідження доцільно розділити педагогічний колектив на окремі групи з урахуванням рівня проявів емоційного вигорання, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Така класифікація дозволяє більш точно визначити специфіку проблем у кожної групи, розробити цілеспрямовані заходи для їхнього профілактичного впливу та оптимізації професійного стану працівників.

1. Формування груп працівників. На цьому етапі за результатами діагностики необхідно створити категорії педагогів, які демонструють:

- високий рівень емоційного вигорання: представники цієї групи характеризуються значним емоційним виснаженням, високою деперсоналізацією та вираженою редукцією особистісних досягнень. Для них слід розробити-

ти спеціалізовані заходи, спрямовані на відновлення психоемоційного балансу, корекцію негативних емоційних станів та підвищення рівня самооцінки;

- середній рівень вираженості: ця група включає працівників, у яких симптоми емоційного вигорання присутні, але не досягають критичного рівня. Основною метою роботи з цією групою є профілактика загострення стану через регулярне моніторування та впровадження заходів підтримки, які сприятимуть підвищенню стійкості до стресових ситуацій;

- низький рівень вираженості або відсутність симптомів: для цієї категорії працівників важливо підтримувати наявний стан через профілактичні заходи, спрямовані на зміцнення особистісних ресурсів та розвиток ефективних стратегій самоконтролю.

2. Спеціальні заходи для вчителів-стажерів. Особливу увагу необхідно приділити педагогам з коротким стажем роботи (вчителям-стажерам). Оскільки дані дослідження свідчать про меншу схильність до вигорання на ранніх етапах професійної діяльності, важливо запобігти можливому розвитку негативних процесів у майбутньому. Для цієї категорії пропонується:

- розробка та впровадження окремої програми профілактики, що включає індивідуальні консультації, тренінги з управління стресом та розвиток комунікативних навичок;

- проведення навчальних семінарів з орієнтацією на формування позитивної професійної ідентичності, ефективних стратегій адаптації до професійних вимог та методів саморегуляції емоцій;

- організація груп підтримки для молодих педагогів, де вони можуть обговорювати свої труднощі та обмінюватися досвідом з більш досвідченими колегами.

3. Рекомендації для фахівців з профорієнтації. З метою профілактики емоційного вигорання на ранньому етапі формування професійної орієнтації серед учнів випускних класів, рекомендується:

- проведення регулярних бесід та тренінгів із підготовки до майбутньої професійної діяльності, під час яких учням пояснюються можливі стресові

ситуації, що можуть виникнути в професійному житті, та методи їх подолання;

– включення в програму профорієнтації модулів, присвячених розвитку емоційної стійкості, управлінню стресом і формуванню здорових стратегій поведінки в умовах високих вимог;

– заохочення учнів до участі в практичних заняттях, які демонструють ефективні методи саморегуляції та управління емоційним станом, що допоможе їм зробити обґрунтований вибір професії та підготуватися до викликів майбутньої кар'єри.

Таким чином, комплексний підхід, який включає розподіл педагогів на групи за рівнем емоційного вигорання, розробку спеціальних заходів для вчителів-стажерів, а також роботу з випускниками щодо профілактики вигорання, створює умови для ефективного управління емоційним станом працівників освітніх закладів та сприяє підвищенню якості їхньої професійної діяльності.

Для керівників закладів освіти рекомендовано:

1. Забезпечення можливостей для підвищення кваліфікації. Керівники закладів освіти повинні активно підтримувати та сприяти працівникам у здобутті додаткових знань та навичок, організовуючи доступ до професійних тренінгів, курсів, семінарів та інших форм підвищення кваліфікації. Важливо знайти ресурси для організації внутрішніх і зовнішніх освітніх заходів, щоб працівники могли постійно удосконалювати свою професійну майстерність та відповідати на виклики сучасної освітньої практики.

2. Занурення працівників у соціально та професійно значущі інновації. Керівники закладів освіти повинні активно стимулювати професійний розвиток співробітників через впровадження інновацій у роботу навчального закладу. Це включає: стимулювання професійного зростання за допомогою створення умов для розвитку кар'єри, навчання та розвитку; організацію особистісно-орієнтованої атестації, яка дозволяє кожному працівнику отримати можливість для підвищення кваліфікації відповідно до його індивідуальних професійних потреб.

3. Упровадження практичних інновацій у роботу закладу. Важливо активно впроваджувати інноваційні методи роботи, які поєднують теоретичні знання з практичними навичками. Наприклад, коучинг, який поєднує тренінгові методи, нейролінгвістичне програмування (НЛП) та мобілізацію внутрішнього потенціалу працівників. Такий підхід допомагає не тільки розвивати професійні навички, але й підтримує емоційний та психологічний стан працівників, сприяючи їхньому особистісному та професійному росту.

4. Спільна робота з психологом над профілактикою емоційного вигорання. Керівники закладів освіти мають організовувати взаємодію з практичними психологами для розробки та впровадження програм профілактики емоційного вигорання серед працівників. Це включає регулярні тренінги, індивідуальні консультації та групові заходи для підтримки психоемоційного стану педагогічного колективу, що дозволяє зменшити ризики вигорання та покращити загальний клімат у закладі.

Загалом, ці заходи сприяють не лише підвищенню професіоналізму працівників, а й їх емоційному благополуччю, що, в свою чергу, позитивно впливає на якість освітнього процесу.

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, здійсненого експериментального дослідження було зроблено наступні висновки.

Емоційне вигорання значною мірою залежить від індивідуальних характеристик особистості, зокрема від рівня емоційної стабільності, стресостійкості та самовіддачі. Педагоги, які схильні до високого рівня стресу та мають низьку здатність до емоційної регуляції, є більш вразливими до вигорання.

Постійний контакт з учнями, батьками, колегами, необхідність контролювати та оцінювати результати, а також підвищені вимоги до професійної компетентності значно збільшують ризик виникнення емоційного вигорання. Тривалий стрес без можливості релаксації та підтримки від зовнішніх чинників веде до виснаження емоційних ресурсів. Вчителі, які відчують, що їхня праця не оцінюється або не відповідає їхнім особистим очікуванням, більш схильні до розвитку деперсоналізації та зниження професійних досягнень. Це особливо важливо у контексті системних змін у освіті, де на педагогів накладаються нові вимоги та виклики.

Психологічна підтримка з боку колег, адміністрації та родини є важливим чинником, що допомагає вчителям справлятися зі стресом і знижує ймовірність виникнення синдрому вигорання. Брак підтримки, як на індивідуальному, так і на колективному рівнях, може значно погіршити психологічний стан педагогів.

Розвиток психологічної стійкості, зокрема через тренінги з емоційної регуляції, підвищення соціально-психологічної компетентності, оптимізацію психологічного клімату в колективах є ефективними заходами. Важливою є також зміна організаційної культури в закладах освіти, де педагогам повинна надаватися можливість для самореалізації та відновлення ресурсів.

Вчителі, які мають високі стандарти до себе та своєї роботи, можуть бути схильні до надмірних зусиль та емоційних перенавантажень, що посилює ризик виникнення синдрому вигорання.

Систематичне спостереження за станом психоемоційного здоров'я педагогів, раннє виявлення перших ознак вигорання і впровадження превентивних заходів є важливими для попередження подальшого розвитку цього синдрому.

Отже, психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів є багатогранними і включають як індивідуальні, так і соціально-професійні аспекти. Для ефективної профілактики та подолання цього явища необхідно створювати сприятливі умови як для особистісного, так і для професійного розвитку педагогів, знижувати рівень стресу та підвищувати рівень соціальної підтримки.

Емоційне вигорання являє собою складне явище, яке має кілька основних властивостей. Зокрема, воно проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію, що виражається в цинічному ставленні до діяльності, а також через зниження професійних досягнень. Важливо зазначити, що це явище характерне не лише для педагогічної діяльності, а й для інших професій, що вимагають постійного контакту з людьми, що взаємодіють на емоційному рівні.

Емоційне вигорання є незворотнім процесом, однак його розвиток можна значною мірою уповільнити або навіть призупинити завдяки ефективним профілактичним заходам. Як показали результати нашого експерименту, розроблена авторська програма профілактики, що включає тренінги та інші активні форми роботи, дозволяє значно знизити рівень емоційного вигорання серед учасників.

Один із основних аспектів нашого дослідження полягає в тому, що емоційне вигорання є не лише індивідуальною проблемою, а й відображає загальні соціально-економічні та професійні умови, в яких функціонують працівники. Зміни в соціально-економічних умовах, зокрема погіршення соціальної ситуації, недооцінка результатів діяльності та професійна апатія, також можуть стати факторами, що підсилюють цей процес. Тому важливою складовою профілактики є не лише робота над внутрішніми аспектами особистості, але й оптимізація зовнішніх факторів, таких як робочий клімат і

взаємодія у колективі.

Загалом, результати дослідження підтверджують, що емоційне вигорання має багато аспектів, які потребують комплексного підходу до їх вирішення. Профілактика цього явища повинна бути спрямована на підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців, удосконалення методів роботи, оптимізацію міжособистісних взаємодій і створення здорового психологічного клімату в організаціях. Рекомендації щодо запобігання емоційному вигоранню мають бути інтегровані в програми професійного розвитку працівників, що дозволить зберегти їхнє психічне здоров'я і ефективність діяльності в довгостроковій перспективі.

На основі результатів проведеного експериментального дослідження, було встановлено, що:

- результати дослідження підтверджують, що рівень емоційного вигорання тісно пов'язаний з професійним досвідом вчителів. Педагоги з більш ніж 5-річним стажем демонструють значно вищі показники за шкалою «емоційне виснаження» та «редукція особистих досягнень», що вказує на накопичення стресових ситуацій у процесі тривалої професійної діяльності. Для вчителів з досвідом понад 15 років характерна висока ймовірність розвитку синдрому вигорання;

- 60,0% вчителів мають виражену емоційну напругу, що свідчить про значне психоемоційне навантаження, яке накопичується в процесі педагогічної діяльності. Проте деперсоналізація (відчуження від учнів) проявляється менш виражено, оскільки лише 40,0% учасників дослідження демонструють високий рівень відчуження, що може бути пов'язано з тим, що не завжди стрес у педагогічній діяльності призводить до емоційної дистанціації від учнів;

- 50,0% респондентів відзначають високий рівень «редукції особистих досягнень», що свідчить про зниження задоволення від педагогічної діяльності та відчуття професійної невдачі. Це вказує на те, що емоційне вигорання не лише пов'язане з фізичним і психологічним виснаженням, але й із відчуттям

зниження ефективності та власної цінності в професії;

– вчителі з невеликим досвідом (менше 5 років) мають значно нижчий рівень емоційного вигорання. Лише 15,0% з них виявили високий рівень емоційного виснаження, що може бути пов'язано з меншою кількістю стресових ситуацій та емоційних перевантажень на ранніх етапах кар'єри.

Дослідження підкреслює, що емоційне вигорання є серйозною проблемою для вчителів з різним досвідом, що вимагає уваги та спеціального підходу до профілактики. Педагогічні колективи мають приділяти більше уваги організації умов праці, наданню психологічної підтримки та розвитку професійних навичок для зниження ризику вигорання.

Результати дослідження наголошують на необхідності створення комплексних програм підтримки та профілактики емоційного вигорання серед вчителів. Це включає як психологічну допомогу, так і заходи для оптимізації умов праці та розвитку професійних навичок, що сприятимуть зниженню стресу та емоційної напруги.

Отже, емоційне вигорання є реальним викликом для вчителів різних вікових категорій та професійного досвіду. Розуміння факторів, що сприяють його розвитку, дозволяє ефективно управляти цим процесом, впроваджувати стратегії для підтримки психоемоційного здоров'я педагогів і створювати умови для профілактики цього явища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Аврамейка М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Лютіж: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
2. Батуріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка. Вип. 15. 2016. С. 265-270.
3. Березовська Л.І. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 2013. 19 с.
4. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 110 с.
5. Биков В. Ю. Дистанційне навчання в країнах Європи та США і перспективи для України. Інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу: інноваційні засоби і технології. Київ: Атіка, 2015. С. 77–140.
6. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. СПб., Добродійко, 2019.
7. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С. та інші. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 2020. 48 с.
8. Булатевич Н. М. Психічне вигорання у професійній діяльності вчителя: огляд зарубіжних досліджень // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. К., 2013. Вип.15–16. С. 117–120.
9. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя: роль індивідуальних й організаційних чинників // Вісник Київського університету

ім. Т.Г.Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка. К., 2015. Вип. 22–23. С. 47–50.

10. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22–23. С. 47–50.

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

12. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021. № 75. Т. 1. С. 68–71.

13. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога // Науковий часопис. К., 2017. Вип.19 (43). С. 21–24.

14. Ващенко І. В. Про деякі показники емоційного вигорання працівників // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Х., 2017. Вип. 23. С. 44–52.

15. Водянка Л.Д., Суховецька Д.А., Занюк А.А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Економічна наука. С. 49–53.

16. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації // Актуальні проблеми психології. К., 2017. Т.5. Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. С. 89–95.

17. Галян О. І. Відповідальність та емоційне вигорання педагогів. Інсайт: психологічні виміри суспільства. 2019. Вип. 2, С. 16–23.

18. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» // Семінар-тренінг для педагогічних працівників. ЗОШ І–ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012. 30 с.

19. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп // Збірник наукових праць. Кам'янець—

Подільський, 2018. Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». С. 52–55.

20. Дубчак О. Б. Синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів // Вісник Національного авіаційного університету. Серія «Педагогіка. Психологія». 2018. № 12. С. 118–123.

21. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2017. С. 3–125

22. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Психолог. 2020. № 45. С. 3–5.

23. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

24. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: Автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.07 / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д Ушинського. О., 2009. 22 с.

25. Завацька Н.Є., Жигаренко І.Є., Гейко Є.В. та ін. Соціально-психологічні засади особистісно-професійної адаптації фахівців соціономічного профілю: монографія. . К.: ПВТП «LAT&K», 2023. 252 с.

26. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами // Наук. зап. К., 2015. Вип. 26. Т.2. С. 107–114.

27. Зайчикова Т. В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально–демографічними факторами вчителів // Актуальні проблеми психології: зб. наук. Праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка/ за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2016. Т.1. Ч.18. С. 43–49.

28. Зайчикова Т. В., Карамушка Л. М., Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: Київ: Міленіум, 2006. 365 с.

29. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : спец. 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. К.: 2015. 173 с.
30. Іванашко О.Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів // Вісник Харківського університету, 2013. №599.С 128-133.
31. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота. 2014, № 9. С. 60-66.
32. Карамушка Л.М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К. : А.С.К., 2019. Ч. 23. С. 57-64.
33. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу: навч. посіб. К.: Логос, 2015. 127 с.
34. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
35. Карамушка Л.М., Мартинова Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців» // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка ; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К., 2011. Т.1. Ч.31-32. С.272-277.
36. Карпенко З. С. Експериментально–психологічна модель профілактики емоційного «вигорання». Київ, 2017. Вип. 19(43). 253 с.
37. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти // Психолог. 2010. № 40. С. 3-7.
38. Кісліцина М. В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів // Актуальні проблеми корекційної педагогіки : Національний педагогічний університет ім.

Драгоманова, Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнка. Вип. 5. Кам'янець-Подільський, 2015. С. 121–136.

39. Ковалькова Т. О. Синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання. Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2020. С. 200–219.

40. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 200 с.

41. Колтунович, Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

42. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ: ІНКІОС, 2022. 271 с.

43. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

44. Куделя І. С., Перепелюк Т. Д. Психологічні особливості професійного вигорання вчителя середньої школи. Актуальні проблеми психології. 2019. Т. XI. Вип. 19. С. 381–395.

45. Кулик С. М. Психологічні проблеми професійної адаптації вчителів. Актуальні проблеми психології. Т. 1. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2021. 256 с.

46. Лящ О. П., Яцюк М. В. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія. Вип. 20, 2020. С. 245-250.

47. Матвієнко О. М. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання // Персонал. 2017. № 1. С. 13–16.

48. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2022. Серія «Психологічна». 2(1).С.444-452.

49. Михальчук Л. Я., Шуберчук М. П. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки. Нетішин, 2019. 78 с.

50. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

51. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання в соціально-педагогічній роботі. Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал. № 4. Київ, 2023. С. 234–238.

52. Морская Л. И. Професійне вигорання українського педагога: міф чи реальність?» // Педагогіка. 2011. № 2. С. 43–48.

53. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С.118-125.

54. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

55. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 2011. 20 с.

56. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання // Психолог. 2011. № 14–15. С. 49–54.

57. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами : зб. наук.

праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 112-118.

58. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки. 2019. № 1 (45). С. 59-64.

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

60. Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 8. С. 74-84.

61. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сислової сфери і життєвої позиції. Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць. 2020. № 49. С. 296–321.

62. Хімчук Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання та формування компетентності майбутніх вчителів щодо їх застосування // Гірська школа українських Карпат. 2015. №12-13. С.234-240

63. Чумак В. В. Психологічні особливості емоційного вигорання в зрілому віці // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» : зб. наук. праць. Херсон : Херсонський державний університет, 2016. Т. 1, вип. 5. С. 9-22

ДОДАТКИ

Додаток А**Методика діагностики «емоційного вигорання» В. Бойка**

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

Текст опитувальника

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

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого 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 па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

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

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

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

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

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

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

«Ключ»

Фаза «Напруження»

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

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

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

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

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Додаток Б**Методика професійного «вигорання»**

(К. Маслач, С. Джексон в адаптації Е. Водоп'янової)

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

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.

18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних: опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- «Ніколи» – 0 балів;
- «Дуже рідко» – 1 бал;
- «Інколи» – 3 бали;
- «Часто» – 4 бали;
- «Дуже часто» – 5 балів;
- «Кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника:

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

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

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

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

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