

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

Кафедра психології

Бабенко Вікторія Віталіївна

Кваліфікаційна робота

на тему: **«Психологічні чинники розвитку синдрому
емоційного вигорання у вчителів»**

Група ТУбц-8-22-Б₁ПС(4,0зс)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: бакалавр

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

підпис)
Науковий керівник

Кандидат

психологічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

_____ (прізвище та ініціали)

В.В. Бабенко

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

_____ (підпис)

В.А. Баранова

(прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2026 р.

**Особистий календарний план виконання дипломної
(бакалаврської) роботи**

№ з/п	Вид роботи	Термін виконання
1.	Вибір теми. З'ясування стану вивчення проблеми в літературі. Складання бібліографії	01.12-15.12.2025
2.	Визначення актуальності проблеми, предмета та об'єкта, гіпотез та завдань дослідження	15.12-20.12.2025
3.	Складання розгорнутого плану роботи	20.12.-02.01.2025
4.	Написання теоретичної частини (перший варіант)	02.01-15.02.2026
5.	Підбір методик і складання схеми дослідження	15.02-02.03.2026
6.	Проведення власне досліджень	02.03.2026- 28.03.2026
7.	Опрацювання отриманих результатів	28.03.2026- 10.04.2026
8.	Уточнення мети, завдань та обґрунтування концепції роботи	08.04.-15.04.2026
9.	Підготовка тексту роботи	15.04-02.05.2025
10.	Написання вступу та висновків	02.05-10.05.2026
11.	Оформлення роботи	10.05-15.05.2026
12.	Підготовка до захисту	15.05-20.05.2026
13.	Подання роботи на рецензію	15.05.2026
14.	Подання роботи з відгуком наукового керівника та рецензією на кафедрі	15.05.2026
15.	Захист	01.06-14.06.2026

АНОТАЦІЯ

Бабенко В.В. «Психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів» – 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 теоретичні аспекти синдрому емоційного вигорання у вчителів. Професійна діяльність учителя супроводжується значними психологічними навантаженнями, високим рівнем відповідальності, постійною емоційною напругою та необхідністю швидкої адаптації до змін у системі освіти.

Представлено результати емпіричного дослідження синдрому емоційного вигорання вчителів на базі КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Переяславської міської ради та описано його результати.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійні обов'язки, емоційний контакт, міжособистісні конфлікти, адекватна поведінка, стосунки в колективі, виховання, само сприйняття, самооцінка.

ANNOTATION

Babenko V.V. "Psychological factors in the development of emotional burnout syndrome in teachers" – qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for obtaining the educational degree "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 theoretical aspects of emotional burnout syndrome in teachers. The professional activity of a teacher is accompanied by significant psychological stress, a high level of responsibility, constant emotional tension, and the need for rapid adaptation to changes in the education system.

The results of an empirical study of the emotional burnout syndrome of teachers based on the CU "Center for Professional Development of Pedagogical Workers" of the Pereyaslav City Council are presented and its results are described.

Keywords: emotional burnout, professional duties, emotional contact, interpersonal conflicts, adequate behavior, relationships in the team, upbringing, self-perception, self-esteem.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....	9
1.1. Поняття та сутність синдрому емоційного вигорання в психологічній науці	9
1.2. Основні підходи до вивчення емоційного вигорання особистості.....	17
1.3. Психологічні особливості професійної діяльності вчителя.....	27
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....	36
2.1. Організація та методи дослідження.....	
2.2. Діагностика рівня емоційного вигорання у вчителів КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» ПМР.....	39
2.3. Аналіз впливу психологічних чинників на розвиток емоційного вигорання	52
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....	56
3.1. Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання.....	56
3.2. Методи психологічної підтримки та корекції емоційного стану педагогів	65
3.3. Рекомендації щодо збереження психологічного здоров'я вчителів.....	74
ВИСНОВОК.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	82
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку суспільства професія вчителя набуває особливого значення, оскільки саме педагог є однією з ключових постатей у процесі формування особистості, розвитку інтелектуального потенціалу молодого покоління та становлення моральних цінностей у суспільстві.

Разом із тим професійна діяльність учителя супроводжується значними психологічними навантаженнями, високим рівнем відповідальності, постійною емоційною напругою та необхідністю швидкої адаптації до змін у системі освіти.

Сучасний педагог змушений виконувати не лише освітню, а й виховну, організаційну, комунікативну та психологічну функції, що нерідко призводить до виснаження емоційних ресурсів та розвитку негативних психоемоційних станів.

Однією з найпоширеніших проблем професійної діяльності педагогічних працівників є синдром емоційного вигорання. Це явище стало предметом активного наукового вивчення у зв'язку зі стрімким зростанням кількості випадків професійного виснаження серед представників професій типу «людина – людина».

Педагогічна діяльність належить саме до таких професій, оскільки вимагає постійного емоційного контакту з учнями, батьками, адміністрацією та колегами. Щоденна необхідність контролювати власні емоції, вирішувати конфліктні ситуації, підтримувати позитивний психологічний клімат у класі та забезпечувати якісний освітній процес створює умови для накопичення внутрішнього напруження, що з часом може призвести до емоційного виснаження [10].

Проблема емоційного вигорання набуває особливої актуальності в умовах сучасних соціальних та освітніх змін. Постійне реформування системи освіти, збільшення професійних вимог до педагогів, необхідність роботи в умовах високого інформаційного навантаження, використання

новітніх технологій навчання, ведення документації та виконання великої кількості додаткових обов'язків значно ускладнюють професійну діяльність учителя.

Крім того, на психологічний стан педагогів впливають соціально-економічні труднощі, нестабільність у суспільстві, недостатній рівень психологічної підтримки та низький рівень престижності професії. Усе це створює сприятливі умови для розвитку професійного стресу та емоційного виснаження.

Важливим аспектом дослідження даної проблеми є визначення психологічних чинників, які сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів. До таких чинників належать індивідуально-психологічні особливості особистості, рівень емоційної стійкості, самооцінка, мотивація професійної діяльності, особливості темпераменту, рівень тривожності, комунікативні здібності, здатність до саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

Значну роль також відіграють зовнішні фактори, серед яких професійне перевантаження, конфлікти в колективі, недостатня підтримка з боку адміністрації, високі вимоги до результатів праці, емоційно напружене спілкування та несприятливий психологічний клімат у закладі освіти.

Дослідженням проблеми емоційного вигорання займалися як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Теоретичні основи вивчення синдрому емоційного вигорання були закладені у працях Г. Фрейденбергера та К. Маслач, які розглядали даний феномен як реакцію організму на тривалий професійний стрес.

Значний внесок у розвиток теорії емоційного вигорання зробили також В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, Т. Форманюк, С. Максименко, О. Саннікова та інші дослідники. У своїх працях вони аналізували причини виникнення емоційного вигорання, його структуру, стадії розвитку, психологічні механізми формування та особливості прояву у представників різних професійних груп.

Незважаючи на значну кількість наукових праць, проблема психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів залишається недостатньо дослідженою.

Особливо актуальним є вивчення взаємозв'язку між особистісними характеристиками педагогів та рівнем їх емоційного виснаження, а також пошук ефективних методів профілактики та подолання цього синдрому. Необхідність детального аналізу даної проблеми зумовлена тим, що емоційне вигорання негативно впливає не лише на професійну діяльність учителя, але й на його фізичне та психічне здоров'я, міжособистісні стосунки, рівень задоволеності життям і загальне психологічне благополуччя.

Актуальність теми дипломної роботи визначається зростанням психоемоційного навантаження на педагогів, поширенням випадків професійного виснаження серед учителів, необхідністю забезпечення психологічного здоров'я працівників освітньої сфери та недостатньою розробленістю практичних рекомендацій щодо профілактики емоційного вигорання. У сучасних умовах проблема збереження психологічного здоров'я педагогів є надзвичайно важливою, оскільки від емоційного стану вчителя значною мірою залежить ефективність освітнього процесу, психологічний клімат у колективі та гармонійний розвиток учнів.

Об'єктом дослідження є синдром емоційного вигорання у вчителів КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» Переяславської міської ради.

Предметом дослідження є психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогів.

Метою дипломної роботи є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, а також визначення ефективних шляхів його профілактики та подолання.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі завдання дослідження:

- проаналізувати наукову літературу з проблеми емоційного вигорання;
- визначити сутність та основні прояви синдрому емоційного вигорання;
- охарактеризувати психологічні особливості професійної діяльності вчителя;
- дослідити основні психологічні чинники розвитку емоційного вигорання у педагогів;
- провести емпіричне дослідження рівня емоційного вигорання серед учителів;
- здійснити аналіз та інтерпретацію результатів дослідження;
- розробити рекомендації щодо профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у педагогів.

Для реалізації поставлених завдань були використані такі **методи дослідження**: теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукової літератури), емпіричні методи (анкетування, тестування, психодіагностичні методики), а також методи математичної обробки отриманих результатів.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження практичними психологами, педагогами, адміністрацією закладів освіти та іншими фахівцями освітньої сфери з метою своєчасного виявлення ознак емоційного вигорання, організації профілактичної та корекційної роботи, покращення психологічного клімату в педагогічному колективі та підвищення ефективності професійної діяльності вчителів.

Структура дипломної роботи зумовлена логікою дослідження, її метою та завданнями. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Дипломна робота містить достатню кількість рисунків та таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

1.1. Поняття та сутність синдрому емоційного вигорання в психологічній науці

У сучасній психологічній науці проблема емоційного вигорання посідає одне з провідних місць серед досліджень, пов'язаних із професійним стресом, психоемоційним виснаженням та збереженням психологічного здоров'я особистості.

Активний розвиток суспільства, постійне зростання вимог до професійної діяльності людини, необхідність швидкої адаптації до змін та високий рівень відповідальності призводять до значного психічного навантаження. У таких умовах особливо вразливими стають представники професій, діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з людьми. До цієї категорії належать педагоги, психологи, медичні працівники, соціальні працівники, менеджери та інші спеціалісти соціономічного типу професій.

Термін «емоційне вигорання» почав активно використовуватися у психологічній літературі у другій половині XX століття. Вперше дане поняття було введене американським психіатром Гербертом Фрейденбергером у 1974 році для опису психічного стану людей, які через тривалу професійну діяльність відчували емоційне та фізичне виснаження, втрату мотивації до роботи, зниження активності та погіршення психологічного самопочуття [1].

Дослідник звернув увагу на те, що працівники, які постійно контактують з іншими людьми та змушені емоційно включатися у професійну діяльність, поступово втрачають внутрішні ресурси, що призводить до психоемоційного виснаження.

Подальший розвиток концепції емоційного вигорання пов'язаний із роботами американської дослідниці Крістіни Масlach, яка розглядала цей синдром як специфічну реакцію організму на тривалий професійний стрес. Науковиця вважала, що емоційне вигорання формується поступово та включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошення, втоми, нестачі енергії та втрати інтересу до професійної діяльності. Деперсоналізація характеризується байдужим або негативним ставленням до людей, з якими людина взаємодіє у процесі роботи. Редукція професійних досягнень проявляється у зниженні самооцінки власної професійної компетентності, втраті впевненості у власних силах та переконанні у неефективності своєї праці.

У сучасній психології синдром емоційного вигорання розглядається як складний багаторівневий процес, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів та супроводжується психічним, емоційним і фізичним виснаженням особистості.

Даний синдром не виникає раптово, а формується поступово під впливом постійного нервового перенапруження, хронічної втоми, емоційного перевантаження та незадоволеності професійною діяльністю. Саме тому емоційне вигорання часто визначають як процес втрати емоційної енергії та внутрішніх ресурсів людини.

У психологічній літературі існує велика кількість підходів до визначення сутності емоційного вигорання. Одні дослідники розглядають його як форму професійної деформації особистості, інші — як механізм психологічного захисту, який формується у відповідь на постійний стрес.

Деякі науковці вважають емоційне вигорання наслідком невідповідності між вимогами професійної діяльності та можливостями людини. Незважаючи на різноманітність наукових підходів, більшість дослідників погоджуються з тим, що даний синдром негативно впливає на

психологічний стан людини, її професійну ефективність та якість міжособистісних взаємин.

Особливу увагу у психологічній науці приділяють причинам виникнення емоційного вигорання. Одним із головних чинників розвитку цього синдрому є професійний стрес, який виникає через надмірне навантаження, високий рівень відповідальності, дефіцит часу, емоційно напружене спілкування та постійне психічне перенапруження. Тривалий вплив стресових ситуацій поступово виснажує внутрішні ресурси людини та знижує її здатність до психологічного відновлення.

Важливу роль у розвитку емоційного вигорання відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості. Зокрема, до факторів ризику належать високий рівень тривожності, емоційна нестійкість, підвищена відповідальність, перфекціонізм, низька самооцінка, невпевненість у власних силах та недостатньо сформовані навички емоційної саморегуляції [12].

Люди, які схильні надмірно переживати невдачі, часто ставлять перед собою завищені вимоги та прагнуть досягти ідеальних результатів у професійній діяльності, більшою мірою піддаються ризику розвитку емоційного вигорання.

Окрім особистісних чинників, суттєве значення мають і соціально-психологічні умови професійної діяльності. Несприятливий психологічний клімат у колективі, конфлікти з колегами або керівництвом, недостатня підтримка, відсутність позитивної мотивації та професійного визнання також можуть сприяти розвитку синдрому емоційного вигорання.

У ситуації, коли людина не отримує емоційної підтримки та не відчуває значущості власної праці, рівень психологічного напруження значно зростає. У наукових дослідженнях емоційне вигорання часто пов'язують із поняттям хронічної втоми. Проте ці явища не є тотожними. На відміну від звичайної фізичної втоми, яка проходить після відпочинку, емоційне вигорання має більш глибокий та тривалий характер.

Людина відчуває постійну внутрішню виснаженість, втрату емоційної чутливості, байдужість до професійної діяльності та оточення. Навіть після відпочинку або тимчасового зменшення навантаження симптоми можуть зберігатися.

Одним із важливих аспектів дослідження емоційного вигорання є вивчення стадій його розвитку. Більшість науковців вважають, що даний синдром формується поступово. На початковому етапі людина відчуває підвищене прагнення до професійної самореалізації, намагається максимально відповідально виконувати свої обов'язки, часто працює понад норму та витрачає значну кількість емоційної енергії.

Проте поступово ресурси організму виснажуються, виникає постійна втома, знижується інтерес до роботи, з'являється емоційна нестабільність. На завершальному етапі формується стійке психоемоційне виснаження, яке супроводжується апатією, байдужістю, професійною дезадаптацією та погіршенням психологічного здоров'я.

Синдром емоційного вигорання має як психологічні, так і фізіологічні прояви. До психологічних симптомів належать емоційна нестійкість, дратівливість, тривожність, зниження мотивації, апатія, депресивні стани, труднощі у спілкуванні та зниження самооцінки [8].

Фізіологічні прояви можуть включати головний біль, порушення сну, хронічну втому, зниження імунітету, проблеми із серцево-судинною системою та загальне погіршення самопочуття. Тривале перебування у стані емоційного вигорання негативно впливає не лише на професійну діяльність людини, але й на її особисте життя, міжособистісні взаємини та загальний рівень життєвої задоволеності.

У сучасній психологічній науці емоційне вигорання розглядається не лише як індивідуальна проблема окремої людини, але й як соціально-психологічне явище. Високий рівень професійного виснаження працівників негативно впливає на ефективність функціонування організацій, психологічний клімат у колективі, якість виконання професійних обов'язків

та рівень задоволеності працею. Саме тому проблема профілактики емоційного вигорання є надзвичайно важливою у сучасному суспільстві.

Особливого значення проблема емоційного вигорання набуває у педагогічній сфері. Професія вчителя пов'язана з постійною емоційною взаємодією, необхідністю контролювати власні емоції, відповідальністю за результати навчально-виховного процесу та високим рівнем психоемоційного навантаження.

Педагоги змушені щоденно взаємодіяти з великою кількістю людей, вирішувати конфліктні ситуації, підтримувати дисципліну та одночасно забезпечувати позитивну атмосферу у класі. Усе це створює умови для розвитку професійного стресу та поступового емоційного виснаження.

Таким чином, синдром емоційного вигорання є складним психологічним феноменом, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та супроводжується емоційним, психічним і фізичним виснаженням особистості. Даний синдром має багатофакторний характер та формується під впливом як зовнішніх умов професійної діяльності, так і індивідуально-психологічних особливостей людини.

Вивчення сутності емоційного вигорання, причин його виникнення та особливостей прояву має важливе значення для розробки ефективних методів профілактики, збереження психологічного здоров'я та підвищення професійної ефективності особистості [20].

Важливим аспектом дослідження синдрому емоційного вигорання є аналіз його впливу на особистісний розвиток людини та її професійну самореалізацію. У процесі тривалого психоемоційного перенапруження особистість поступово втрачає здатність до повноцінного емоційного реагування, що негативно позначається на якості професійної діяльності та міжособистісних взаєминах.

У рисунку 1.1 означено поняття та сутність синдрому емоційного вигорання.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

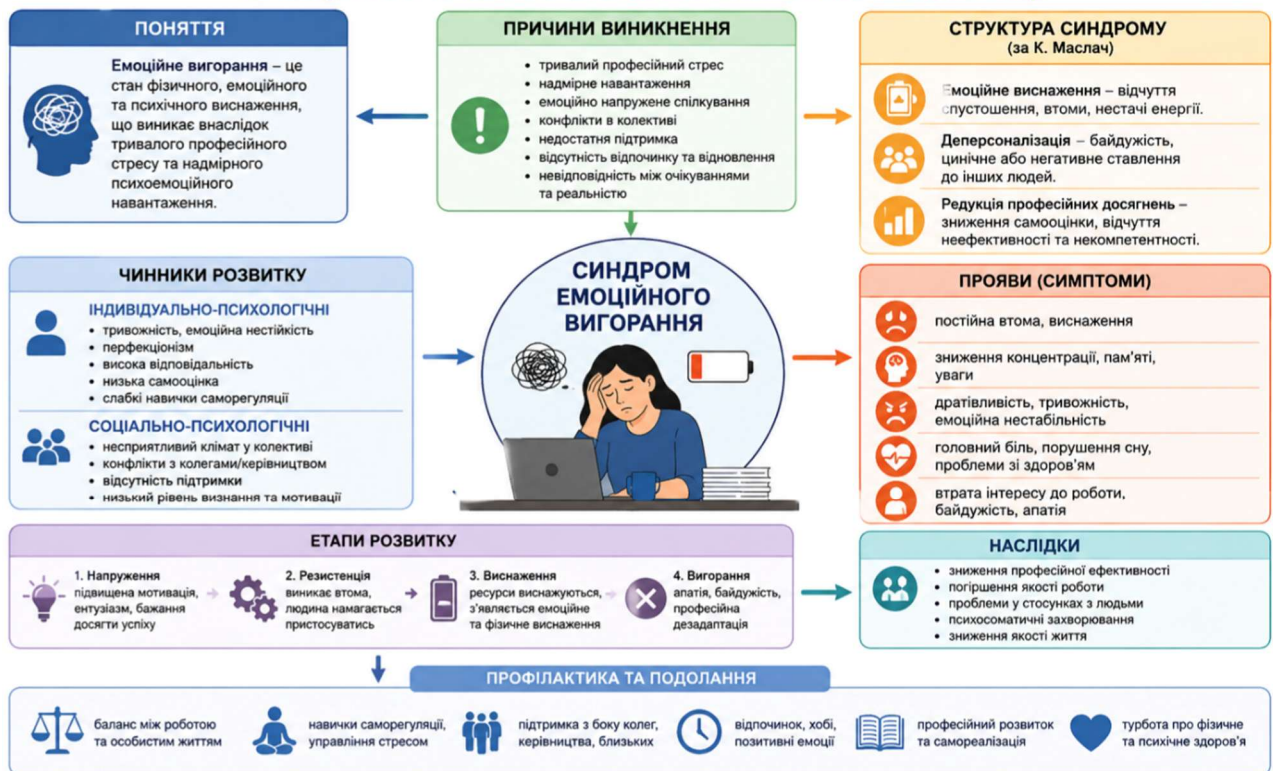


Рис. 1.1. Поняття та сутність синдрому емоційного вигорання

Людина починає уникати емоційної близькості, стає більш замкненою, дратівливою та менш чутливою до переживань інших людей. У деяких випадках емоційне вигорання супроводжується розвитком цинічного ставлення до професії, втрату інтересу до роботи та формуванням негативного сприйняття професійного середовища.

У психологічній науці значна увага приділяється взаємозв'язку між емоційним вигоранням та професійною мотивацією особистості. Відомо, що на початкових етапах професійної діяльності більшість працівників мають високий рівень ентузіазму, прагнення до самореалізації та професійного розвитку. Проте у разі тривалого впливу стресових факторів мотивація поступово знижується.

Людина починає відчувати незадоволення результатами своєї праці, втрачає інтерес до професійного зростання та перестає бачити перспективи

власного розвитку. Особливо небезпечним є стан, коли працівник продовжує виконувати свої обов'язки лише формально, без внутрішньої зацікавленості та емоційного залучення.

Дослідники також підкреслюють, що синдром емоційного вигорання може впливати на когнітивну сферу особистості. У людини погіршується концентрація уваги, знижується здатність до запам'ятовування та аналізу інформації, виникають труднощі у прийнятті рішень.

Постійна психоемоційна напруга виснажує нервову систему, унаслідок чого людина швидше втомлюється, стає менш продуктивною та допускає більше помилок у професійній діяльності. Це особливо небезпечно для представників професій, які потребують високого рівня відповідальності та постійної взаємодії з людьми [19].

Важливим компонентом емоційного вигорання є також порушення емоційної саморегуляції. Людина втрачає здатність контролювати власний емоційний стан, що може проявлятися у спалахах агресії, підвищеній конфліктності, різких змінах настрою або, навпаки, у стані повної емоційної байдужості. Поступово формується внутрішнє відчуття психологічного виснаження, яке супроводжується постійною напругою та неможливістю повноцінного відпочинку. Навіть у позаробочий час людина продовжує переживати професійні труднощі, що негативно впливає на її особисте життя та стосунки з близькими людьми.

У сучасній психології існує думка, що емоційне вигорання є не лише наслідком професійних труднощів, але й результатом порушення балансу між особистими потребами та вимогами соціального середовища. Якщо людина тривалий час змушена працювати в умовах надмірного навантаження, не маючи можливості для психологічного відновлення, організм поступово переходить у стан хронічного стресу. Відсутність відпочинку, емоційної підтримки, позитивних емоцій та можливостей для самореалізації значно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження.

Науковці наголошують, що синдром емоційного вигорання може мати різний рівень прояву залежно від віку, професійного стажу, індивідуальних особливостей особистості та умов праці. Молоді спеціалісти часто стикаються з емоційним вигоранням через труднощі професійної адаптації, невпевненість у власних силах та високі очікування щодо результатів своєї діяльності. Працівники з великим професійним стажем можуть переживати емоційне виснаження внаслідок тривалого накопичення стресу, професійної монотонності та втрати інтересу до роботи.

Окремої уваги заслуговує проблема взаємозв'язку емоційного вигорання та психосоматичних порушень. Дослідження показують, що тривале перебування у стані емоційного напруження негативно впливає на фізичний стан людини. У багатьох випадках синдром емоційного вигорання супроводжується порушеннями сну, головними болями, підвищеним артеріальним тиском, проблемами із серцево-судинною системою, зниженням імунітету та загальним погіршенням самопочуття.

Організм людини поступово виснажується не лише психологічно, але й фізично, що значно ускладнює процес професійної діяльності та відновлення внутрішніх ресурсів. У психологічній літературі значна увага приділяється питанням профілактики емоційного вигорання. Більшість дослідників підкреслюють, що попередження розвитку даного синдрому є більш ефективним, ніж його подальша корекція [3].

Важливу роль у профілактиці відіграє формування навичок емоційної саморегуляції, уміння конструктивно долати стресові ситуації, підтримання балансу між професійним та особистим життям, а також створення сприятливого психологічного клімату у колективі. Не менш важливим є своєчасне психологічне консультування та надання емоційної підтримки працівникам, діяльність яких пов'язана з високим рівнем психоемоційного навантаження.

Сучасні дослідження також свідчать про те, що рівень емоційного вигорання значною мірою залежить від особливостей організації праці.

Надмірна кількість професійних обов'язків, нечіткий розподіл функцій, відсутність можливостей для професійного розвитку та недостатнє матеріальне або моральне стимулювання негативно впливають на психологічний стан працівників. Саме тому проблема емоційного вигорання повинна розглядатися не лише на індивідуальному, але й на організаційному рівні.

Таким чином, синдром емоційного вигорання є складним багатогранним явищем, яке охоплює емоційну, когнітивну, поведінкову та фізіологічну сфери особистості. Його розвиток обумовлюється сукупністю індивідуально-психологічних, професійних та соціально-психологічних чинників.

Тривале емоційне виснаження негативно впливає на професійну діяльність, психологічне здоров'я, міжособистісні взаємини та загальну якість життя людини. Саме тому вивчення сутності синдрому емоційного вигорання та пошук ефективних способів його профілактики залишаються важливими напрямками сучасної психологічної науки.

1.2. Основні підходи до вивчення емоційного вигорання особистості

Проблема емоційного вигорання особистості є одним із найбільш актуальних напрямів сучасної психологічної науки. Зростання професійних навантажень, високий рівень психоемоційного напруження, постійний вплив стресових ситуацій та необхідність швидкої адаптації до змін у професійному середовищі сприяли активному розвитку досліджень, присвячених вивченню природи, причин та механізмів виникнення синдрому емоційного вигорання.

У зв'язку з багатогранністю цього феномену в психологічній науці сформувалося декілька основних підходів до його розуміння та пояснення. Різні наукові школи розглядають емоційне вигорання з позицій професійного

стресу, особистісних особливостей людини, соціально-психологічних чинників, психофізіологічних процесів та механізмів психологічного захисту.

Незважаючи на відмінності між підходами, усі вони спрямовані на пояснення причин виникнення емоційного виснаження, його впливу на особистість та професійну діяльність людини. Одним із перших і найбільш поширених є стресовий підхід до вивчення емоційного вигорання.

Представники цього напрямку розглядають емоційне вигорання як наслідок тривалого професійного стресу та постійного психоемоційного перенапруження. Відповідно до даного підходу, організм людини має певний запас психічних та фізичних ресурсів, які поступово виснажуються під впливом хронічного стресу. Якщо людина тривалий час перебуває у стані напруження та не має можливості для повноцінного психологічного відновлення, формується стан емоційного виснаження.

Основою стресового підходу стали праці Ганса Сельє, який досліджував природу стресу та його вплив на організм людини. Науковець визначав стрес як неспецифічну реакцію організму на будь-які вимоги або подразники. Він виділив три основні стадії розвитку стресу: стадію тривоги, стадію опору та стадію виснаження [16].

Саме стадія виснаження, на думку дослідників, є близькою до стану емоційного вигорання, оскільки супроводжується втратою енергії, емоційною нестабільністю та зниженням працездатності.

У межах стресового підходу емоційне вигорання розглядається як результат тривалого впливу професійних стресорів. До таких стресорів належать надмірне навантаження, висока відповідальність, дефіцит часу, конфлікти у колективі, емоційно напружене спілкування, нестабільність професійного середовища та невідповідність між очікуваннями людини і реальними умовами праці.

Особливо вразливими до розвитку емоційного вигорання є представники професій, діяльність яких передбачає постійну взаємодію з іншими людьми. Значного поширення у психологічній науці набув

особистісний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напряму основну увагу приділяють індивідуально-психологічним особливостям людини, які можуть впливати на розвиток емоційного виснаження. Відповідно до даного підходу, не всі люди однаково реагують на професійні труднощі та стресові ситуації. Одні працівники здатні ефективно долати емоційні навантаження, тоді як інші швидко виснажуються та втрачають психологічну стійкість.

До особистісних чинників ризику розвитку емоційного вигорання дослідники відносять високий рівень тривожності, емоційну нестійкість, низьку самооцінку, невпевненість у собі, перфекціонізм, підвищену відповідальність, залежність від оцінки оточуючих та недостатньо сформовані навички емоційної саморегуляції.

Люди, які схильні надмірно переживати власні невдачі, прагнуть до ідеального виконання професійних обов'язків та постійно контролюють свої дії, значно частіше стикаються з емоційним виснаженням. Представники особистісного підходу також підкреслюють важливість мотиваційної сфери особистості.

Якщо професійна діяльність не приносить людині емоційного задоволення, не відповідає її потребам та цінностям або супроводжується постійним внутрішнім конфліктом, ризик розвитку емоційного вигорання значно зростає. Важливу роль відіграє і рівень психологічної зрілості особистості, її здатність адаптуватися до змін та конструктивно реагувати на стресові ситуації.

Ще одним важливим напрямом є соціально-психологічний підхід. У межах цього підходу емоційне вигорання розглядається як результат негативного впливу соціального середовища та несприятливих умов професійної діяльності.

Дослідники вважають, що важливу роль у формуванні емоційного виснаження відіграють міжособистісні взаємини, психологічний клімат у

колективі, стиль керівництва, рівень соціальної підтримки та організація праці.

Соціально-психологічний підхід акцентує увагу на тому, що людина не існує ізольовано від соціального середовища. Постійні конфлікти з колегами, відсутність підтримки з боку керівництва, емоційна напруга у професійному спілкуванні та несправедливе ставлення можуть суттєво погіршувати психологічний стан працівника [13].

У ситуації, коли людина не відчуває визнання своєї праці, не має можливості відкрито висловлювати власні думки та емоції, поступово формується внутрішнє напруження, яке може призвести до емоційного виснаження.

Особливе значення соціально-психологічний підхід має у вивченні професій типу «людина – людина». Представники таких професій змушені постійно взаємодіяти з іншими людьми, контролювати власні емоції, проявляти терпіння, співпереживання та емоційну включеність.

Постійна необхідність емоційного контакту створює значне психічне навантаження та сприяє розвитку емоційного виснаження. Важливим напрямом дослідження є когнітивний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього підходу вважають, що розвиток емоційного виснаження залежить не лише від зовнішніх обставин, але й від того, як людина сприймає та оцінює професійні труднощі. Одні й ті самі ситуації можуть викликати різну реакцію залежно від особливостей мислення, переконань та життєвого досвіду людини.

Когнітивний підхід ґрунтується на ідеї про те, що психологічний стан особистості визначається її інтерпретацією подій. Якщо людина сприймає професійні труднощі як загрозу, постійно очікує невдачі, сумнівається у власних можливостях та концентрується на негативних аспектах діяльності, рівень психологічного напруження значно зростає. Негативне мислення, постійна самокритика та занижена оцінка власних професійних досягнень сприяють формуванню емоційного виснаження.

Дослідники когнітивного напрямку наголошують, що важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє розвиток позитивного мислення, формування адекватної самооцінки та навичок конструктивного подолання стресових ситуацій. Люди, які здатні гнучко реагувати на труднощі, шукати позитивні сторони навіть у складних ситуаціях та зберігати впевненість у власних силах, менш схильні до розвитку емоційного виснаження.

Окреме місце у психологічній науці займає діяльнісний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напрямку пов'язують розвиток емоційного виснаження з особливостями професійної діяльності людини. Вони вважають, що емоційне вигорання виникає у результаті тривалого виконання професійних обов'язків, які потребують значних емоційних витрат, високого рівня самоконтролю та відповідальності.

Діяльнісний підхід підкреслює, що професійна діяльність може як сприяти розвитку особистості, так і призводити до її виснаження. Якщо праця супроводжується постійним перевантаженням, одноманітністю, відсутністю позитивних результатів або неможливістю реалізувати власний потенціал, людина поступово втрачає мотивацію та емоційну залученість до роботи. Особливо небезпечним є стан, коли професійна діяльність перестає приносити задоволення та перетворюється лише на джерело стресу [30].

У сучасній психології значного поширення набув інтегративний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напрямку вважають, що даний синдром має багатофакторний характер і формується під впливом сукупності особистісних, професійних, соціально-психологічних та організаційних чинників.

Інтегративний підхід дозволяє комплексно аналізувати механізми розвитку емоційного вигорання та враховувати взаємозв'язок між різними аспектами життєдіяльності людини. Відповідно до інтегративного підходу, емоційне вигорання є результатом взаємодії внутрішніх та зовнішніх факторів.

До внутрішніх чинників належать особистісні характеристики, емоційна стійкість, рівень мотивації та здатність до саморегуляції. Зовнішні фактори включають умови праці, психологічний клімат у колективі, рівень професійного навантаження та соціальну підтримку. Саме поєднання цих факторів визначає рівень психологічної стійкості людини та її здатність протистояти емоційному виснаженню.

Сучасні дослідження свідчать про те, що жоден із підходів не може повністю пояснити природу емоційного вигорання. Це складне психологічне явище формується під впливом багатьох чинників і має індивідуальний характер прояву. Саме тому більшість науковців дотримуються комплексного підходу до вивчення даного феномену, поєднуючи різні теоретичні концепції та методи дослідження.

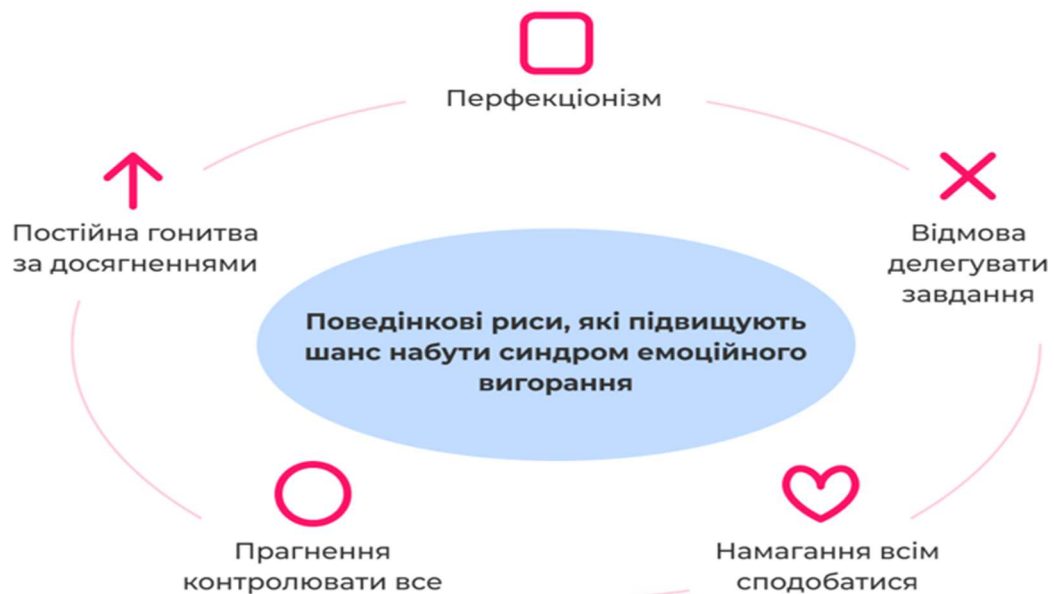


Рис.1.2. Поведінкові риси, які сприяють набуттю синдрому емоційного вигорання

Таким чином, у психологічній науці існує велика кількість підходів до вивчення емоційного вигорання особистості. Стресовий, особистісний,

соціально-психологічний, когнітивний, діяльнісний та інтегративний підходи дозволяють всебічно дослідити природу даного феномену, визначити основні причини його виникнення та особливості прояву.

Аналіз різних наукових підходів дає можливість глибше зрозуміти механізми формування емоційного вигорання та створити ефективні методи його профілактики і подолання. Варто зазначити, що в сучасній психологічній науці проблема емоційного вигорання розглядається не лише як наслідок професійного перевантаження, а й як складний процес поступового порушення психологічної рівноваги особистості [19].

Багато дослідників підкреслюють, що розвиток емоційного виснаження залежить від здатності людини підтримувати баланс між професійною діяльністю, особистими потребами та емоційними ресурсами. Якщо цей баланс тривалий час порушується, психіка людини починає реагувати захисними механізмами, одним із яких і є емоційне вигорання.

У межах сучасних наукових підходів важливого значення набуває екзистенційний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напрямку вважають, що емоційне виснаження може виникати внаслідок втрати людиною сенсу професійної діяльності, внутрішньої незадоволеності життям та відсутності можливостей для самореалізації. Якщо людина не відчуває значущості власної праці, не бачить перспектив професійного розвитку або не отримує морального задоволення від результатів діяльності, поступово формується внутрішня спустошеність та психологічне виснаження.

Екзистенційний підхід підкреслює, що професійна діяльність повинна не лише забезпечувати матеріальні потреби людини, але й сприяти її особистісному розвитку, самоствердженню та реалізації життєвих цінностей. Коли праця перестає бути джерелом позитивних емоцій та внутрішньої мотивації, людина починає відчувати емоційну порожнечу, втрату інтересу до життя та професії.

У такому випадку емоційне вигорання стає не лише професійною, але й особистісною проблемою.

Значного поширення набув також психодинамічний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напрямку розглядають синдром емоційного виснаження як результат внутрішніх психологічних конфліктів особистості.

На думку дослідників, людина може несвідомо накопичувати негативні емоції, пригнічувати власні переживання та постійно контролювати емоційні реакції, що поступово призводить до внутрішнього виснаження.

Психодинамічний підхід акцентує увагу на ролі механізмів психологічного захисту у формуванні емоційного вигорання. У ситуації постійного стресу людина може починати емоційно дистанціюватися від оточуючих, уникати глибоких переживань або ставати байдужою до проблем інших людей. Такі захисні реакції допомагають тимчасово знизити рівень психоемоційної напруги, проте у довгостроковій перспективі вони негативно впливають на міжособистісні взаємини та професійну діяльність.

Важливим напрямом дослідження є також ресурсний підхід, відповідно до якого емоційне вигорання виникає внаслідок поступового виснаження внутрішніх ресурсів особистості. До таких ресурсів належать емоційна енергія, фізичні сили, мотивація, здатність до саморегуляції, психологічна стійкість та соціальна підтримка. Якщо людина витрачає значно більше ресурсів, ніж отримує можливостей для їх відновлення, виникає стан хронічного виснаження.

Представники ресурсного підходу підкреслюють, що важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє здатність людини своєчасно відновлювати власні ресурси. Повноцінний відпочинок, емоційна підтримка, позитивні соціальні контакти, фізична активність, можливість самореалізації та психологічне розвантаження сприяють збереженню психічного здоров'я та знижують ризик розвитку емоційного виснаження [6].

У сучасній психології все більшої актуальності набуває системний підхід до вивчення емоційного вигорання. Даний підхід передбачає розгляд особистості як складної системи, яка постійно взаємодіє з навколишнім середовищем. Емоційне вигорання при цьому розглядається як результат порушення гармонії між людиною та умовами її життєдіяльності.

Якщо професійне середовище не відповідає психологічним потребам особистості, рівень внутрішнього напруження поступово зростає. Системний підхід дозволяє враховувати вплив різних чинників на розвиток емоційного вигорання: індивідуально-психологічних, соціальних, організаційних та культурних.

Дослідники підкреслюють, що психологічний стан людини залежить не лише від особистісних характеристик, але й від умов праці, стилю управління, соціального оточення та рівня підтримки з боку суспільства.

Особливої уваги заслуговує гуманістичний підхід до вивчення емоційного вигорання. Представники цього напрямку вважають, що кожна людина має потребу у самореалізації, розвитку власного потенціалу та позитивному сприйнятті себе. Якщо професійна діяльність обмежує можливості особистісного розвитку, викликає почуття безсилля або постійного психологічного дискомфорту, формується внутрішня незадоволеність, яка може призвести до емоційного виснаження.

Гуманістичний підхід наголошує на важливості підтримання психологічного благополуччя особистості, розвитку позитивної самооцінки, емоційної відкритості та гармонійних міжособистісних взаємин. Люди, які мають можливість реалізовувати власні здібності, відчують підтримку з боку оточення та задоволення від професійної діяльності, менш схильні до розвитку емоційного вигорання [40].

Сучасні наукові дослідження також свідчать про взаємозв'язок емоційного вигорання з рівнем емоційного інтелекту особистості. Люди, які здатні усвідомлювати власні емоції, контролювати емоційні реакції та конструктивно взаємодіяти з іншими людьми, мають вищий рівень

психологічної стійкості. Низький рівень емоційного інтелекту, навпаки, ускладнює процес подолання стресових ситуацій та підвищує ризик розвитку емоційного виснаження.

У процесі вивчення емоційного вигорання дослідники також звертають увагу на роль професійної ідентичності особистості. Якщо людина ототожнює себе виключно з професійною діяльністю та не має інших сфер самореалізації, будь-які труднощі у роботі можуть сприйматися особливо болісно. Надмірна зосередженість на професійних обов'язках поступово призводить до виснаження емоційних ресурсів та порушення психологічної рівноваги [19].

Важливим аспектом сучасних підходів є також вивчення впливу цифровізації та інформаційного перевантаження на розвиток емоційного вигорання. Постійний потік інформації, необхідність швидко реагувати на зміни, використання електронних технологій та високий темп професійної діяльності значно підвищують рівень психоемоційного навантаження. Людина перебуває у стані постійної інформаційної напруги, що негативно впливає на її психологічний стан та здатність до відновлення.

Таким чином, основні підходи до вивчення емоційного вигорання дозволяють розглядати даний феномен як складне багатфакторне явище, яке формується під впливом різноманітних внутрішніх та зовнішніх чинників.

Різні наукові концепції акцентують увагу на ролі професійного стресу, особистісних особливостей, соціального середовища, когнітивних процесів, мотиваційної сфери та внутрішніх ресурсів особистості.

Професійний стрес — це психоемоційний стан, що виникає через невідповідність між вимогами роботи та ресурсами працівника. Він проявляється втому, низькою мотивацією, фізичними симптомами (безсоння, тиск) і призводить до вигорання. Основними причинами є високе навантаження, дефіцит часу, конфлікти та нестабільність.

Комплексне вивчення емоційного вигорання дає можливість глибше зрозуміти механізми його розвитку та створити ефективні методи профілактики і психологічної підтримки особистості.

1.3. Психологічні особливості професійної діяльності вчителя

Професійна діяльність учителя належить до найбільш складних і відповідальних видів трудової діяльності, оскільки пов'язана не лише з передачею знань, а й із формуванням особистості учнів, розвитком їхніх моральних якостей, соціальних навичок та світогляду.

Робота педагога потребує високого рівня професійної компетентності, емоційної стійкості, комунікативних здібностей та психологічної готовності до постійної взаємодії з людьми. Саме тому професія вчителя має низку специфічних психологічних особливостей, які суттєво впливають на психоемоційний стан особистості та можуть сприяти розвитку професійного стресу й емоційного вигорання [15].

У сучасному суспільстві діяльність учителя виходить далеко за межі звичайного викладання навчального матеріалу. Педагог виконує одночасно декілька функцій: освітню, виховну, організаційну, комунікативну, психологічну та соціальну. Учитель не лише навчає дітей, але й бере участь у формуванні їхніх моральних цінностей, допомагає у вирішенні особистісних проблем, підтримує психологічний клімат у колективі та здійснює постійну взаємодію з батьками й адміністрацією закладу освіти.

Така багатофункціональність професійної діяльності створює значне емоційне та психічне навантаження. Однією з головних психологічних особливостей педагогічної діяльності є її соціальна спрямованість. Праця вчителя безпосередньо пов'язана з постійною взаємодією з іншими людьми, що вимагає високого рівня емоційної включеності та комунікативної активності.

Учитель змушений щоденно підтримувати контакт з великою кількістю учнів, враховувати їхні індивідуальні особливості, емоційний стан, рівень розвитку та поведінкові характеристики. Постійне спілкування, необхідність контролювати емоції та швидко реагувати на різноманітні ситуації можуть спричиняти психоемоційне виснаження.

Особливість педагогічної діяльності полягає також у високому рівні відповідальності. Учитель відповідає не лише за якість освітнього процесу, але й за психологічний комфорт учнів, їхню безпеку, дисципліну та загальний розвиток. Від професійної компетентності педагога значною мірою залежить успішність навчання, соціалізація дітей та формування їхньої особистості.

Усвідомлення такої відповідальності нерідко супроводжується внутрішнім напруженням, тривожністю та страхом допустити помилку. Значне місце у професійній діяльності вчителя займає емоційна складова. Робота педагога вимагає постійного контролю власних емоцій, уміння зберігати самовладання навіть у конфліктних або стресових ситуаціях.

Учитель повинен залишатися терплячим, доброзичливим та емоційно зрівноваженим незалежно від власного психологічного стану. Постійне стримування негативних емоцій та необхідність демонструвати позитивне ставлення можуть поступово призводити до емоційного виснаження [34].

Психологічною особливістю педагогічної діяльності є також високий рівень інтелектуального навантаження. Учитель повинен постійно аналізувати інформацію, планувати навчальний процес, адаптувати методи навчання до потреб учнів, швидко приймати рішення та контролювати декілька процесів одночасно. Крім проведення уроків, педагог займається перевіркою робіт, підготовкою до занять, веденням документації, участю у нарадах та організацією позакласних заходів. Велика кількість професійних обов'язків нерідко призводить до перевтоми та психологічного перенапруження.

Однією з характерних рис професійної діяльності вчителя є її емоційна насиченість. Педагогічна праця супроводжується великою кількістю різноманітних переживань: відповідальністю за результати роботи, хвилюванням за успіхи учнів, переживанням конфліктних ситуацій, необхідністю підтримувати дисципліну та взаємодіяти з батьками.

У процесі професійної діяльності вчитель часто стикається з непередбачуваними ситуаціями, які потребують швидкої емоційної реакції та психологічної гнучкості.

Важливе значення у педагогічній діяльності мають комунікативні здібності вчителя. Ефективність освітнього процесу значною мірою залежить від уміння педагога встановлювати контакт з учнями, створювати атмосферу довіри та взаєморозуміння.

Учитель повинен володіти навичками ефективного спілкування, переконання, емпатії та конструктивного вирішення конфліктів. Водночас постійна комунікація потребує значних емоційних ресурсів, що може сприяти розвитку психологічної втоми.

Професійна діяльність учителя характеризується також високим рівнем психічної напруги. Педагог постійно перебуває у ситуації оцінювання з боку учнів, батьків, колег та адміністрації. Необхідність відповідати професійним стандартам, демонструвати високий рівень компетентності та підтримувати позитивний авторитет створює додатковий психологічний тиск [38].

У багатьох випадках учителі відчують страх професійної невдачі або критику з боку оточуючих, що негативно впливає на їхній емоційний стан. Особливістю професії вчителя є також необхідність постійного професійного саморозвитку.

Сучасна система освіти швидко змінюється, тому педагоги змушені постійно вдосконалювати свої знання, освоювати нові методики навчання, використовувати сучасні технології та адаптуватися до реформ у сфері освіти. Постійна потреба у професійному вдосконаленні може бути джерелом як мотивації, так і додаткового психологічного навантаження.

Важливим психологічним аспектом педагогічної діяльності є проблема професійної деформації особистості. Тривале перебування у стані постійного емоційного напруження може призводити до зміни поведінки, стилю спілкування та ставлення до професійної діяльності. У деяких випадках у вчителів формується підвищена дратівливість, емоційна холодність, байдужість до проблем учнів або професійний формалізм. Такі зміни негативно впливають як на особистість педагога, так і на якість освітнього процесу.

Окремої уваги заслуговує проблема психоемоційного навантаження у професійній діяльності вчителя. Педагоги часто змушені працювати в умовах дефіциту часу, великого обсягу роботи та постійного емоційного напруження. Високий темп професійної діяльності, необхідність одночасно виконувати декілька завдань та відсутність повноцінного відпочинку створюють сприятливі умови для розвитку професійного стресу.

У психологічній науці значна увага приділяється також індивідуально-психологічним якостям учителя. Ефективність професійної діяльності педагога залежить від рівня його емоційної стійкості, самоконтролю, відповідальності, терплячості, комунікабельності та здатності до емпатії. Важливими характеристиками є також педагогічний такт, гнучкість мислення, здатність до творчого підходу та вміння адаптуватися до різних педагогічних ситуацій [42].

Однією з важливих психологічних особливостей професії вчителя є постійна потреба у саморегуляції. Учитель повинен контролювати не лише власну поведінку, але й емоційний стан, міміку, жести, інтонацію голосу та реакції на поведінку учнів. Постійний самоконтроль потребує значних психічних ресурсів і за відсутності можливостей для емоційного відновлення може призводити до психологічного виснаження.

Сучасні дослідження свідчать про те, що професійна діяльність учителя належить до категорії емоційно напружених професій. Педагогічна праця поєднує високий рівень відповідальності, інтенсивне спілкування, значне

інтелектуальне навантаження та необхідність постійного емоційного самоконтролю. Саме тому педагоги належать до групи ризику щодо розвитку синдрому емоційного вигорання.

Особливої актуальності проблема психологічного навантаження педагогів набуває в умовах сучасних соціальних та освітніх змін. Реформування системи освіти, зростання вимог до професійної діяльності, цифровізація навчального процесу, необхідність роботи з великою кількістю інформації та постійна адаптація до нових умов суттєво впливають на психологічний стан учителів. Усе це підвищує рівень професійного стресу та створює ризик емоційного виснаження.

Таким чином, професійна діяльність учителя має складний та багатогранний характер і супроводжується значним психоемоційним навантаженням. Високий рівень відповідальності, постійна комунікація, необхідність емоційного самоконтролю, інтенсивна інтелектуальна діяльність та складні умови праці створюють сприятливі умови для розвитку професійного стресу та емоційного вигорання. Саме тому вивчення психологічних особливостей педагогічної діяльності має важливе значення для збереження психологічного здоров'я вчителів та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

У сучасних умовах професійна діяльність педагогів супроводжується значними психоемоційними навантаженнями, високим рівнем відповідальності та необхідністю постійної взаємодії з великою кількістю людей. Саме тому проблема розвитку синдрому емоційного вигорання серед учителів набуває особливої актуальності [44].

Емоційне вигорання педагогів є складним психологічним явищем, яке формується поступово під впливом різноманітних внутрішніх та зовнішніх чинників. Виникнення даного синдрому пов'язане не лише з професійними труднощами, але й з індивідуально-психологічними особливостями особистості, рівнем емоційної стійкості, особливостями міжособистісної взаємодії та умовами професійної діяльності.

У психологічній науці чинники розвитку емоційного вигорання прийнято поділяти на декілька основних груп: індивідуально-психологічні, професійні, соціально-психологічні та організаційні. Кожна з цих груп чинників по-різному впливає на психоемоційний стан педагога та може сприяти поступовому виснаженню його внутрішніх ресурсів. Одним із найважливіших чинників розвитку синдрому емоційного вигорання є тривалий професійний стрес.

Педагогічна діяльність належить до професій із підвищеним рівнем емоційного напруження, оскільки вчитель змушений постійно контролювати власні емоції, підтримувати дисципліну, взаємодіяти з учнями, батьками та колегами, а також нести відповідальність за результати навчально-виховного процесу [50].

Постійне психоемоційне напруження поступово виснажує нервову систему та знижує здатність людини до психологічного відновлення. Значну роль у розвитку емоційного вигорання відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості педагога.

Різні люди по-різному реагують на однакові професійні труднощі та стресові ситуації. Одні здатні швидко адаптуватися до змін і ефективно долати психоемоційні навантаження, тоді як інші більш гостро переживають труднощі та швидше виснажуються.

До психологічних особливостей, які підвищують ризик розвитку емоційного вигорання, належать високий рівень тривожності, емоційна нестійкість, надмірна відповідальність, низька самооцінка, невпевненість у власних силах, підвищена чутливість до критики та недостатньо сформовані навички саморегуляції.

Люди, які схильні надмірно переживати власні помилки, прагнуть до ідеального виконання професійних обов'язків та постійно контролюють результати своєї діяльності, частіше стикаються з емоційним виснаженням. Одним із важливих психологічних чинників є перфекціонізм.

Багато педагогів ставлять перед собою надмірно високі вимоги, прагнуть до бездоганного виконання професійних обов'язків та болісно реагують на невдачі. Постійне прагнення відповідати високим стандартам, страх помилок і бажання отримати схвалення оточуючих призводять до внутрішньої напруги та психологічного перевантаження.

У ситуації, коли реальні результати не відповідають очікуванням, у людини формується почуття незадоволеності собою, що може сприяти розвитку емоційного виснаження.

Важливим фактором є також рівень емоційної стійкості педагога. Учителі, які не володіють достатніми навичками емоційного самоконтролю, важче переносять конфліктні ситуації, критичні зауваження та професійні труднощі. Нездатність своєчасно знижувати рівень внутрішньої напруги, пригнічення негативних емоцій та постійне накопичення переживань призводять до психічного виснаження та формування негативного емоційного фону.

Одним із ключових чинників розвитку емоційного вигорання є надмірне професійне навантаження. Сучасний учитель змушений виконувати велику кількість професійних обов'язків: проводити уроки, перевіряти роботи, готувати навчальні матеріали, вести документацію, організовувати позакласні заходи, брати участь у нарадах та підтримувати зв'язок із батьками. Значний обсяг роботи, дефіцит часу та необхідність постійно бути залученим у професійний процес створюють умови для хронічної втоми та психоемоційного виснаження.

Негативний вплив на психологічний стан педагога мають також несприятливі умови праці. Недостатній рівень матеріального забезпечення, велика наповнюваність класів, відсутність можливостей для повноцінного відпочинку, високі вимоги з боку адміністрації та недостатнє професійне визнання можуть знижувати рівень задоволеності професійною діяльністю. Якщо людина не відчуває цінності своєї праці та не отримує морального

задоволення від роботи, її мотивація поступово знижується, а рівень психологічного напруження зростає [37].

Суттєвий вплив на розвиток емоційного вигорання мають міжособистісні взаємини у професійному середовищі. Конфлікти з колегами, непорозуміння з адміністрацією, складні взаємини з батьками учнів або агресивна поведінка дітей можуть викликати постійне емоційне напруження.

Несприятливий психологічний клімат у колективі погіршує емоційний стан педагога та знижує його психологічну стійкість. Особливе значення у розвитку емоційного вигорання має постійна необхідність емоційного контролю.

Професія вчителя вимагає від людини стриманості, терпіння та доброзичливості навіть у складних або конфліктних ситуаціях. Учитель часто змушений приховувати власні негативні емоції, стримувати роздратування та демонструвати позитивне ставлення до учнів.

Постійне пригнічення емоцій виснажує психічні ресурси людини та може призводити до внутрішнього емоційного конфлікту. Важливим чинником є також недостатній рівень психологічної підтримки.

Якщо педагог не має можливості поділитися власними переживаннями, отримати підтримку від колег, друзів чи близьких людей, рівень психоемоційного навантаження значно зростає. Соціальна ізоляція, відсутність розуміння та підтримки посилюють відчуття виснаження та професійної самотності.

Суттєву роль у формуванні емоційного вигорання відіграє мотиваційна сфера особистості. Якщо професійна діяльність перестає приносити людині задоволення, не відповідає її очікуванням або не дозволяє реалізувати власний потенціал, у педагога може виникати внутрішня незадоволеність.

Втрата інтересу до професії, відсутність перспектив професійного розвитку та емоційна байдужість поступово призводять до професійного виснаження. У сучасних умовах додатковим чинником розвитку емоційного вигорання є постійні зміни у системі освіти.

Реформування освітнього процесу, необхідність швидко адаптуватися до нових вимог, використання сучасних технологій навчання та збільшення обсягу інформації створюють додаткове психологічне навантаження на педагогів. Багато вчителів відчують труднощі у процесі адаптації до нових умов, що негативно впливає на їхній психоемоційний стан [41].

Окремої уваги заслуговує вплив професійного стажу на розвиток емоційного вигорання. Молоді педагоги часто переживають труднощі професійної адаптації, невпевненість у власних силах та страх допустити помилку. Учителі з великим стажем можуть відчувати втому від професійної одноманітності, втрату інтересу до роботи та накопичення емоційного напруження протягом тривалого часу.

Сучасні дослідження також свідчать про взаємозв'язок емоційного вигорання з рівнем емоційного інтелекту особистості. Люди, які здатні усвідомлювати власні емоції, контролювати емоційні реакції та конструктивно взаємодіяти з оточуючими, краще справляються зі стресовими ситуаціями. Низький рівень емоційної саморегуляції, навпаки, підвищує ризик розвитку емоційного виснаження.

Не менш важливим чинником є порушення балансу між професійним та особистим життям. Багато педагогів значну частину часу присвячують роботі, не маючи можливості для повноцінного відпочинку, відновлення сил та задоволення власних потреб. Постійна зайнятість, емоційне перенапруження та відсутність психологічного розвантаження поступово призводять до виснаження внутрішніх ресурсів організму.

Таким чином, розвиток синдрому емоційного вигорання у педагогів обумовлюється комплексом психологічних, професійних та соціально-психологічних чинників.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

2.1. Методика і організація емпіричного дослідження

Тривалий професійний стрес, високий рівень відповідальності, надмірне емоційне навантаження, індивідуально-психологічні особливості особистості, несприятливий психологічний клімат та недостатній рівень емоційної підтримки створюють умови для поступового психоемоційного виснаження [11].

Розуміння основних чинників розвитку емоційного вигорання має важливе значення для розробки ефективних методів профілактики, психологічної підтримки та збереження психічного здоров'я педагогів.

Враховуючи різні підходи до трактування поняття «емоційне вигорання»:

- як стан фізичного, психічного й емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування (Г. Фрейденбергер К. Масlach, В. Орел, та ін.);
- як двовимірна модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе (М. Лейтер, В.Шафуелі та ін.);
- як трьохкомпонентна система, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень (В.Бойко, К.Масlach, С.Джексон, Т. Форманюк та ін.).

Тому ми будемо у цьому дослідженні виходити із розуміння емоційного вигорання – як відбитку пережитого стресу внаслідок емоційного або психічного виснаження, зумовленого нестабільним емоційним кліматом в колективі.

А, отже, емоційне вигорання потрібно розглядати у зв'язку зі стадіями його сформованості й прояву, а також з'ясуванням причин, що спричиняють його появу.

Емпіричне дослідження емоційного вигорання вчителів підтверджує, що педагогічна діяльність є високостресогенною, призводячи до емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Дослідження фіксують високий рівень вигорання через навантаження, дистанційне навчання та воєнні дії, що вимагає впровадження психокорекційних програм для підвищення стресостійкості та саморегуляції педагогів.

У нашому дослідженні будемо використовувати такі методи, такі як опитувальник MBI (Maslach Burnout Inventory), методика В. Бойка для визначення фаз стресу («напруга», «резистенція», «виснаження»).

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко). Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному із провідних симптомів «вигорання», які, в свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів «емоційного вигорання»:

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

Перший компонент – напруження – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаной власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах:

- 1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) безвихідь – відчуття «загнаності в кут», бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент – резистенція – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах, як:

1) неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційна та моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент – виснаження – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах, як:

1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечутливості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відсторонення – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відсторонення (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Завдяки семантичному змісту та кількісним показникам, розрахованим на різні фази розвитку синдрому «вигорання», можна досить докладно охарактеризувати особистість, оцінити доречність емоційної реакції в конфліктній ситуації та індивідуальні заходи до неї [10].

Виявлення чинників:

- Соціально-психологічні детермінанти: висока відповідальність, інтенсивне спілкування, недостатня соціальна підтримка, конфлікти.
- Вплив умов: дистанційне та гібридне навчання, воєнні дії, робота в інклюзивних класах підвищують ризик вигорання.
- Аналіз симптомів: вчителі демонструють зниження креативності, забудькуватість, емоційну відстороненість (деперсоналізацію) та фізичне виснаження

Професійне вигорання залежить від стажу, причому різні стадії вигорання можуть проявлятися залежно від вікової категорії вчителя.

Нижчий рівень емоційного інтелекту корелює з вищим рівнем вигорання, оскільки педагоги не можуть ефективно регулювати власний емоційний стан.

2.2. Діагностика рівня емоційного вигорання у вчителів КУ «Центр професійного розвитку педагогічних працівників» ПМР

Для дослідження емоційного вигорання нами була обрана методика «Діагностика емоційного вигорання» В.В. Бойко, яка надає докладну картину синдрому емоційного вигорання, з її допомогою можна діагностувати

симптоми емоційного вигорання, рівень сформованості та фази розвитку синдрому емоційного вигорання (напруга, резистенції, виснаження) [6; 38].

Дана методика призначена для вимірювання рівня прояву емоційного вигорання. Методика складається з опитувального листа, що включає в себе 84 судження. Інтерпретація результатів проводиться за трьома фазами, що включає в себе по 4 симптоми.

В. Бойко дає наступне визначення емоційного вигорання: «Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи [8].

Емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути його дисфункційні наслідки, коли вигорання спричиняє негативний вплив на професійну діяльність та стосунки з партнерами. Бойко розглядає емоційне вигорання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом низки чинників – зовнішніх та внутрішніх» [6, с.87].

Також існує методика діагностики психологічного клімату групи Л.Н. Лутошкіна. Дана методика використовується для дослідження відносин у групі. Зокрема, як кожен студент ставиться до свого колективу.

Використовуючи схему, слід прочитати спочатку речення зліва, а тоді – справа і після цього знаком «+» відмітити в середній частині листа ту оцінку, яка найбільше відповідає істині. При цьому треба мати на увазі, що оцінки означають:

- 3 – якість, вказане зліва, проявляється в колективі завжди;
- 2 – якість проявляється в більшості випадків;
- 1 – якість проявляється досить часто;

0 – ні та, ні протилежна (вказана справа) якість не проявляється достатньо ясно чи те й інше проявляються в однаковій мірі;

- 1 – досить часто проявляється протилежна якість
- 2 – якість проявляється у більшості випадків
- 3 - – якість проявляється завжди.

Сприйняття індивідом групи представляє собою своєрідний фон, на якому протікає міжособистісне сприйняття.

Запропонована методика дозволяє виявити три можливих типи сприйняття індивідом групи. При цьому в якості показника типу даного сприйняття виступає роль групи в індивідуальній діяльності сприймаючого.

1. Індивід сприймає групу як заваду своїй діяльності чи відноситься до неї нейтрально. Група не представляє собою самостійної цінності для індивіда. Це проявляється в ухилі від спільних форм діяльності, в наданні переваги індивідуальній роботі, в обмеженні контактів. Цей тип сприйняття індивідом групи можна назвати «індивідуалістичним».

2. Індивід сприймає групи як засіб, який сприяє досягненню тих чи інших індивідуальних цілей. При цьому сприймається і оцінюється з точки зору її «корисності» для індивіда. Віддається перевага більш компетентним членам групи, здатним надати допомогу, взяти на себе рішення складної проблеми чи послужити джерелом необхідної інформації. Даний тип сприйняття індивідом групи можна назвати «прагматичним».

3. Індивід сприймає групу як самостійну цінність. На перший план для індивіда виступають проблеми групи і її окремих членів, спостерігається зацікавленість як в успіхах кожного члена групи, так и групи в цілому, прагнення внести свій вклад в групову діяльність. Людина потребує колективних форм роботи. Цей тип сприйняття індивідом своєї групи може бути названий «колективістським».

Кожній вибраній відповіді приписується один бал. Бали по всіх 14 пунктах анкети сумуються для кожного типу сприйняття окремо.

Отже, вибрані нами методики дають можливість виявити психологічний клімат педагогічного колективу та емоційне вигорання педагогічних працівників.

Дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів проводилися відповідно до поставленої мети і раніше позначеними завданнями.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження – психологічний клімат педагогічного колективу як чинник емоційного вигорання педагогічних працівників.

Вибірка дослідження: ми обрали 2 школи. Перша школа – це гімназія №2 в м. Бориспіль, а друга – це загальноосвітня школа №5 м. Переяслав-Хмельницький. Це два різних педагогічних колектива, кожен з яких складається з 60 педагогів з різною тривалістю професійної діяльності. З них: 23 вчителя-предметника, 33 - вчителів початкових класів, 4 - педагоги-організатори, 2 вихователі групи продовженого дня. Всі випробовувані - жінки від 22 до 67 років, середній вік – 45,5 років.

Дослідження (тестування) проводилося індивідуально. Піддослідні отримували інструкції та бланки відповідей. Після проведення тестування, дані тестів, були оброблені і зведені в таблицях показників.

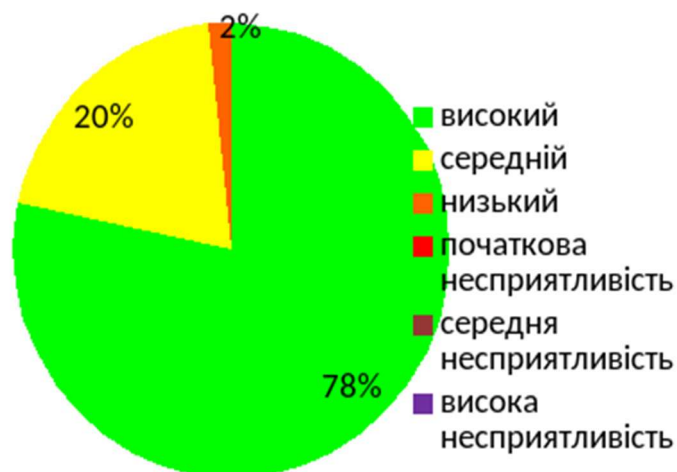
Сам процес дослідження здійснювався в декілька етапів:

На першому етапі дослідження були опрацьовані соціально-демографічні характеристики досліджуваних.

На другому етапі дослідження були опрацьовано рівень сформованості синдрому емоційного вигорання. Проведено вибірку основних симптомів емоційного вигорання у процесі виконання професійної діяльності в педагогічних працівників.

На третьому етапі проведено аналіз дослідження і зроблені висновки. Більш детальний опис методик, що були використані у дослідженні описано в п.2.1.

Проаналізувавши дані, отримані за допомогою методики діагностика психологічного клімату групи Л.Н. Лутошкіна (див. рис. 2.1) ми отримали наступні результати.



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис.2.1. Результати дослідження психологічного клімату педагогічного колективу Бориспільської гімназії №2

Більшість вчителів 78% (47 осіб) мають високий рівень психологічного клімату сприяє, 20% (12 осіб) - середній рівень, 2% (1 осіб) - низький рівень. Отже, значна частина вчителів знаходяться в сприятливому психологічному клімату педагогічного колективу. Тобто, їх влаштовує місце та умови праці, вони відчувають себе «на своєму місці», комфорт. Також що стосується іншої школи було отримано протилежні дані (див. рис. 2.2).



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис.2.2. Результати дослідження психологічного клімату педагогічного колективу загальноосвітньої школи № 5 м. Переяслав-Хмельницький

Більшість вчителів 28% (17 осіб) мають високий рівень несприятливості психологічного клімату колективу, 20% (12 осіб) - середній рівень сприятливості, 18% (11 осіб) - середню несприятливість, 17% (10 осіб) початкової несприятливості та 17% (10 осіб) низький рівень сприятливості. Отже, значна частина вчителів перебувають у несприятливих для роботи умовах, це може бути спричинено незручною організацією вчительської роботи та роботи адміністрації школи, робота працівникам явно не приносить задоволення і ті вимушені працювати через силу.

Наступною була проведена методика визначення рівня емоційного вигорання В.В.Бойко.

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойка — це психологічний тест-опитувальник, розроблений для детального аналізу емоційного стану фахівців, чия робота пов'язана з інтенсивним спілкуванням з людьми.

Віктор Бойко розглядає емоційне вигорання як специфічний механізм психологічного захисту. Це набутий стереотип поведінки, який допомагає людині дозувати або економно витрачати енергетичні ресурси у відповідь на психотравмуючі впливи під час роботи.

Методика В. В. Бойка є однією з найбільш детальних систем діагностики емоційного вигорання, яка розглядає цей процес як динамічну модель, що складається з трьох основних фаз і 12 симптомів.

Проаналізувавши її ми отримали наступні результати загального показника емоційного вигорання вчителів (див. рис. 2.3, рис. 2.4).

Всі випробовувані поділяються за загальною кількістю набраних балів. Критичний рівень емоційного вигорання складає 0% (0 осіб), високий рівень становить 0% (0 осіб), середній рівень - 62% (37 осіб), не виявлено емоційного вигорання у 38% вчителів (23 осіб). Домінує середній рівень

емоційного вигорання, що складає 62%. Це говорить нам про те, що домінування середнього рівня вказує на сигнал до замислення та подальшої корекційної роботи та повного аналізу з боку практичного психолога.



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис. 2.3. Результати дослідження загального показника емоційного вигорання Бориспільської гімназії № 2



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис. 2.4. Результати дослідження загального показника емоційного вигорання Переяслав-Хмельницької загальноосвітньої школи №5 (% від загальної кількості досліджуваних).

Критичний рівень емоційного вигорання складає 0% (0 осіб), високий рівень становить 50% (30 осіб), середній рівень - 40% (24 осіб), не виявлено емоційного вигорання у 10% вчителів (6 осіб). Домінує високий рівень емоційного вигорання, що складає 50%. Це говорить нам про те, що домінування високого рівня вказує на сигнал до подальшої корекційної роботи та повного аналізу з боку практичного психолога, колектив школи потребує допомоги.

Середній рівень вказує також на схильність до синдрому емоційного вигорання. Тобто «пусковий» сигнал включився, перша стадія вигорання розпочалася, і головним завданням психолога є не допустити розгортання проблеми. Перша стадія починається приглушенням емоцій, згладжуванням гостроти почуттів і свіжості переживань; фахівець зненацька зауважує: «начебто все поки нормально, але... нудно і порожньо на душі»; зникають позитивні емоції, з'являється деяка відстороненість у відносинах з членами сім'ї; виникає стан тривожності, незадоволеності; повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «не лізьте до мене, дайте спокій!». Виникає необхідність у профілактичних та корекційних заняттях, співпраці з психологом, відпочинку. Знову ж таки представимо порівняльну діаграму загального показника емоційного вигорання для обох шкіл (див. рис. 2.5)

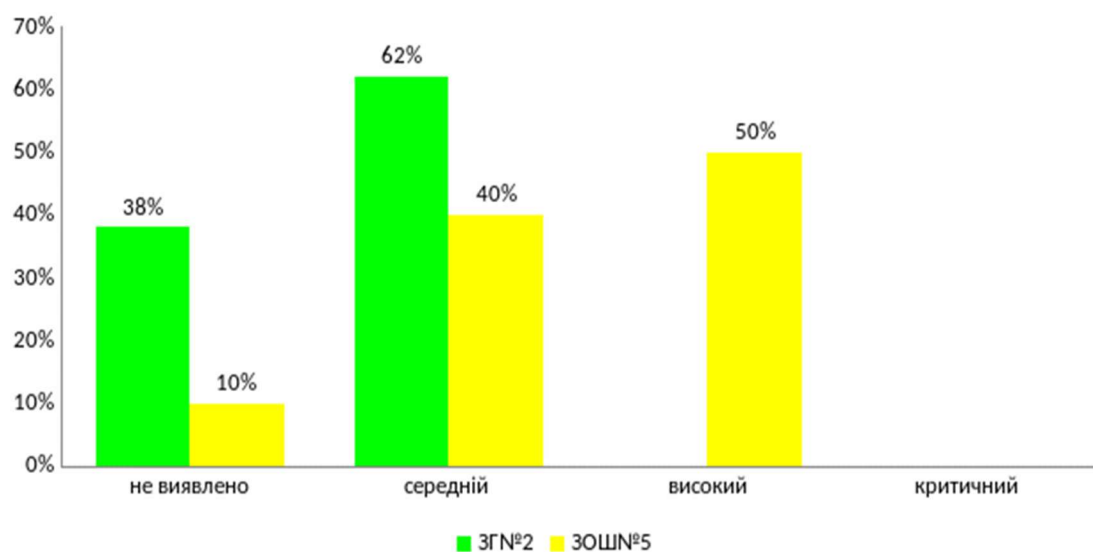


Рис. 2.5. Результати порівняльного дослідження загального показника емоційного вигорання обох шкіл (% від загальної кількості досліджуваних)

Крім загального показника емоційного вигорання, ми провели дослідження рівня емоційного вигорання по фазам (див. рис. 2.6, 2.7, 2.8), які виділяв В.В. Бойко. А саме, емоційне вигорання включає 3 фази: «тривожної напруги», «резистенції», «виснаження», відносно 3х критеріїв сформованості цих фаз:

- фаза повністю сформувалася
- фаза у стадії формування
- фаза не сформувалася.

Фаза «Тривожної напруги» сформувалася лише у 5% педагогів (3осіб); у стадії формування – 23% осіб (14 осіб); не сформувалася – 72% осіб (43 осіб). Нервова (тривожна) напруга служить передвісником і "запускаючим" механізмом у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється вимотуючою постійністю або посиленням психотравмуючих чинників.



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис.2.6. Результати дослідження рівня емоційного вигорання фази «Тривожна напруга» Бориспільської гімназії №2.

Фаза починається приглушенням емоцій, згладжуванням гостроти почуттів і свіжості переживань; фахівець зненацька зауважує: «начебто все поки нормально, але ... нудно і порожньо на душі»; зникають позитивні емоції, з'являється деяка відстороненість у відносинах з членами сім'ї; виникає стан тривожності, незадоволеності; повертаючись додому, все частіше хочеться сказати: «не лізьте до мене, дайте спокій!».

Специфіка роботи педагога в тому, що тривога та занепокоєння супроводжує працівника цілодобово. В даному випадку ця фаза у більшості не сформована, а отже її або не має, або вона вже видозмінилася на більш важку в подоланні [20].

У Переяслав-Хмельницькій школі № 5 ми бачимо зовсім інші результати (див. рис.2.7).

Тут фаза «Тривожної напруги» сформувалася у 43% педагогів (26осіб); у стадії формування – 30% осіб (18 осіб); не сформувалася – 27% осіб (16 осіб).



(% від загальної кількості досліджуваних)

Рис.2.7. Результати дослідження рівня емоційного вигорання фази «Тривожна напруга» Переяслав-Хмельницької школи №5

Тобто, ми можемо наочно спостерігати, що колективу цієї школи не вдалося уникнути проблеми тривожності, робочого стресу та перевантаження.

Тривожність та стрес у колективі — це серйозна проблема, яка впливає не лише на психічне здоров'я працівників, але й на продуктивність компанії. Надмірний стрес призводить до токсичної атмосфери, зниження мотивації, конфліктів, а у важких випадках — до емоційного вигорання та плинності кадрів [18].

Простеживши порівняльну діаграму усіх фаз по Бойко В.В спостерігаємо значну відмінність обох шкіл (див. рис.2.8).

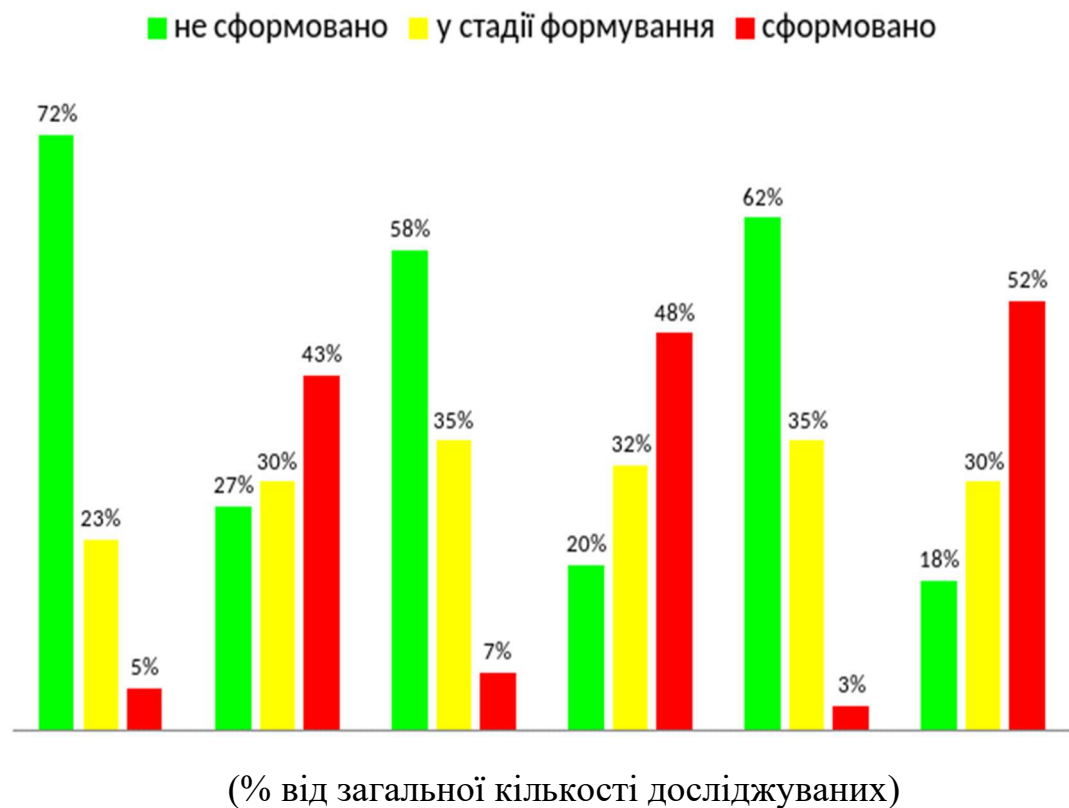


Рис. 2.8. Результати порівняльного дослідження показника емоційного вигорання обох шкіл (% від загальної кількості досліджуваних)

На початку ми припускали, що чим нижче ступінь психологічного клімату колективу, тим вище рівень емоційного вигорання. Провівши підрахунки коефіцієнту кореляції за Спірменом ми отримали наступні дані.

Коефіцієнт по Бориспільській гімназії № 2 склав 0,15, що характеризує слабкий прямий зв'язок між психологічним кліматом та емоційним вигоранням:

Коефіцієнт по Переяслав-Хмельницькій загальноосвітній школі № 5 склав (-0.16), що характеризує слабкий зворотній зв'язок між психологічним кліматом та емоційним вигоранням.

Отриманий коефіцієнт кореляції між психологічним кліматом та рівнем емоційного вигорання не мають статистичної значущості, а знаходиться на рівні слабкої тенденції. Але цікавим є те, що для школи в якій високий рівень сприятливості та низький показник емоційного вигорання (Бориспільська гімназія № 2) спостерігаємо прямий зв'язок, тоді коли протилежна Переяслав-Хмельницька школа № 5 демонструє зв'язок зворотній. Такий результат ще раз підтверджує двофакторну теорію мотивації Гезбрехта, яка стверджує, що існують 2 типи факторів, які впливають на продуктивність праці. Погіршення даних умов призводить до емоційного вигорання педагогічних працівників та погіршення психологічного клімату в колективі.

Робимо висновок, що внутрішкільного взаємозв'язку між вигоранням та психологічним кліматом не має, проте між школами в цілому є протиріччя, а отже дійсно бачимо різницю по значенням двох методик.

Таким чином гіпотеза нашого дослідження підтвердилася.

Підводячи підсумки проведеного емпіричного дослідження, ми встановили, що педагогічні працівники Бориспільської гімназії № 2 мають кращий психологічний клімат у педагогічному колективі, а також у них низький рівень емоційного вигорання працівників. Загалом, їх влаштовує місце та умови праці. Тобто, вони відчують себе затребуваними і цінними кадрами. Високий рівень сприятливості досягає цілих 78% (47 осіб). А от середній рівень загального показника емоційного вигорання становить 62% (37 осіб).

Розглядаючи результати Переяслав-Хмельницької школи № 5, ми можемо бачити, що в цьому колективі несприятливий психологічний клімат колективу та досить високий рівень емоційного вигорання педагогічних працівників. Високий рівень несприятливості має найбільший відсоток і складає 28% (17 осіб), тоді коли високий рівень емоційного вигорання складає 50% (30 осіб)

Це каже нам про те, що педагогічний колектив Переяслав-Хмельницької школи має високий рівень емоційного вигорання, а це тривожний сигнал до роздумів над цією ситуацією. Можливо, в подальшому це потребуватиме корекційної роботи та повного аналізу з боку практичного психолога. Розглянемо детальніше фази емоційного вигорання. У Бориспільській гімназії № 2 фаза «Тривожної напруги» сформувалася лише у 5% педагогів (3 осіб) Фаза «Резистенції» сформувалася у 7% вчителів (4 осіб). Фаза «Виснаження» сформувалася у 3% (2 осіб) педагогів, що складає найменшу частину вчителів.

У Переяслав-Хмельницькій школі № 5 фаза «Тривожної напруги» сформувалася у 43% педагогів (26 осіб) Фаза «Резистенції» сформувалася у 48% вчителів (29 осіб). Фаза «Виснаження» сформована у 52% (31 осіб) педагогів, що складає найбільшу частину вчителів.

З цього можемо зробити висновок, що негативну оцінку по співвідношенню між фазами емоційного вигорання по Бойко В.В. справедливо віднести до загальноосвітньої школи. Ця ситуація в школі може свідчати як і про нестабільність умов праці, так і про невідповідність педагогічних кадрів кваліфікації, дезорганізації робочих моментів та розпорядку робочого часу. Можливо, це викликано великою навантаженістю на кожного працівника школи.

Отже, здоровий психологічний клімат в колективі - це один з вирішальних факторів як і успішної життєдіяльності людини у процесі роботи, так і у всіх сферах суспільних відносин. Це - найважливіша умова покращення способу життя і формування зрілої особистості.

Синдром емоційного вигорання є складним багатокомпонентним психологічним феноменом, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та характеризується поступовою втратою емоційної, фізичної та психічної енергії. Основними проявами цього синдрому є емоційне виснаження, зниження професійної мотивації, байдужість до результатів праці, негативне ставлення до оточуючих, професійна деформація особистості, підвищена тривожність, дратівливість, апатія та зниження працездатності [15].

У педагогічній діяльності емоційне вигорання може проявлятися у втраті інтересу до професії, формальному ставленні до виконання професійних обов'язків, погіршенні взаємин з учнями та колегами, а також у зниженні якості навчально-виховного процесу.

2.3. Аналіз впливу психологічних чинників на розвиток емоційного вигорання

Емоційне вигорання — це синдром, що виникає через хронічний стрес, який характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією (цинізмом) та зниженням професійної ефективності.

Психологічні чинники, такі як низький емоційний інтелект, завищені очікування, перфекціонізм та невміння встановлювати межі, є ключовими драйверами цього стану.

Основні психологічні чинники розвитку вигорання:

- Особистісні характеристики: перфекціонізм, потреба в контролі, низька стресостійкість, схильність до емпатії (високий ризик для допомагаючих професій) та висока відповідальність.
- Низький емоційний інтелект (EQ): нездатність розуміти власні емоції та регулювати їх призводить до швидшого виснаження.

- Когнітивні установки: завищені очікування від себе або роботи, ставлення до помилок як до катастрофи, ігнорування власних потреб ("синдром відмінника").
- Відсутність життєвого балансу: невміння перемикатися між роботою та особистим життям, відсутність хобі, хронічна втома.
- Соціально-психологічні чинники: Відсутність підтримки в колективі, конфлікти, відчуття безпорадності або відсутності винагороди.

Психологічні чинники діють як каталізатори: наприклад, висока залежність від роботи («живу роботою») призводить до відчуття відчаю, коли очікування не справджуються. Це запускає стадії вигорання: від напруження та адаптації до повного виснаження [26].

Низький рівень емоційного інтелекту (EQ) є одним із ключових чинників, що прискорюють емоційне вигорання вчителів. Дослідження показують пряму залежність: чим нижчий EQ, тим вища схильність до виснаження, деперсоналізації та втрати інтересу до роботи.

Основні аспекти впливу низького EQ на вигорання:

- Труднощі з саморегуляцією: вчителі з низьким EQ часто не можуть вчасно розпізнати власні емоційні тригери. Це призводить до накопичення стресу замість його конструктивного проживання, що згодом переростає у хронічне виснаження.
- «Економія емоцій» та цинізм: невміння керувати емоціями змушує педагога несвідомо дистанціюватися від учнів. Це проявляється як деперсоналізація — вчитель стає байдужим або навіть цинічним, що є однією з основних фаз вигорання.
- Конфліктність у спілкуванні: низька здатність розуміти емоції інших заважає будувати здорові стосунки з учнями, колегами та батьками. Відсутність «емоційного буфера» робить будь-яку суперечку виснажливою, що посилює відчуття професійної непридатності.
- Низька стресостійкість: педагоги з розвиненим EQ краще сприймають соціальну підтримку. Натомість ті, хто має низькі показники

емоційної компетентності, частіше відчують себе безпорадно перед робочими викликами та діють імпульсивно.

- Психосоматичні наслідки: тривале придушення емоцій через брак навичок самоконтролю часто трансформується у соматичні хвороби та нервово-психічні розлади.

Чому розвиток EQ критичний для вчителя?

На відміну від академічного IQ, емоційний інтелект є ресурсом, який можна розвивати через спеціальні тренінги та практики самоусвідомлення. Це дозволяє вчителю не просто «терпіти» навантаження, а зберігати задоволеність роботою навіть у стресових умовах.

Ще один чинник, який суттєво впливає на емоційне вигорання вчителів – це завищені очікування. Вони (як власні, так і з боку суспільства) є потужним «паливом» для емоційного вигорання вчителів. Вони створюють постійний розрив між ідеальним образом «ідеального вчителя» та реальною повсякденною практикою.

Як саме завищені очікування руйнують педагога:

1. Пастка перфекціонізму: вчитель намагається зробити кожен урок бездоганим, знайти підхід до абсолютно кожного учня та миттєво заповнити всі звіти. Коли це фізично не вдається, виникає відчуття провини та хронічне незадоволення собою, що веде до стадії виснаження.

2. Нереалістичні очікування від результатів учнів: педагог часто очікує, що його зусилля прямо пропорційно відобразяться на оцінках чи поведінці дітей. Коли діти демонструють низьку мотивацію або опір, вчитель сприймає це як особисту поразку, що швидко призводить до емоційного спустошення.

3. Тиск «соціальної місії»: суспільство очікує від вчителя, що він має бути не просто фахівцем, а й психологом, вихователем, менеджером та ідеальним прикладом для наслідування 24/7. Намагання відповідати цій багатофункціональній ролі виснажує внутрішній ресурс.

4. Когнітивний дисонанс: велика різниця між очікуваним визнанням (вдячність батьків, висока зарплата, повага в громаді) та реальною оцінкою праці викликає почуття несправедливості. Це провокує цинізм та деперсоналізацію — захисну реакцію психіки на розчарування.

5. Синдром «рятівника»: завищене очікування, що вчитель може розв'язати всі проблеми дитини (включаючи сімейні), призводить до надмірного емоційного залучення. Коли ресурсів для реальної допомоги бракує, вчитель відчуває безпорадність — фінальну точку вигорання.

Перфекціонізм у вчительській професії — це не лише прагнення до якості, а й серйозний фактор ризику. Для вчителя-перфекціоніста робота перетворюється на постійний іспит, де будь-яка оцінка, нижча за «відмінно», сприймається як особистий крах [51].

Перфекціоніст не може зупинитися, поки план уроку чи звіт не стануть «ідеальними». Це призводить до систематичних переробок, нехтування сном та відпочинком, що є прямим шляхом до фізичного та емоційного виснаження.

Постійна напруга через страх припуститися помилки (перед учнями, колегами чи адміністрацією) тримає нервову систему в стані хронічного стресу. Психіка, працюючи на таких «високих обертах», швидко вигорає.

Вчителю-перфекціоністу важко делегувати завдання або працювати в команді, бо «ніхто не зробить краще за нього». Це збільшує когнітивне навантаження та веде до відчуття повної самотності в роботі.

Для підтримання вчителем свого емоційного інтелекту і щоб зменшити вплив чинників на емоційне вигорання потрібна така профілактика:

- Встановлення чітких меж між робочим та особистим часом.
- Розвиток емоційного інтелекту та навичок саморегуляції.
- Звернення за психологічною допомогою при перших ознаках

виснаження.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

3.1. Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання

У сучасних умовах професійна діяльність педагогів супроводжується значним психоемоційним навантаженням, високим рівнем відповідальності, необхідністю постійного емоційного контролю та інтенсивною міжособистісною взаємодією.

Тривале перебування у стані психологічного напруження може призводити до розвитку синдрому емоційного вигорання, який негативно впливає як на професійну ефективність учителя, так і на його психічне та фізичне здоров'я. Саме тому проблема психологічної профілактики емоційного вигорання є надзвичайно актуальною та потребує комплексного підходу.

Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання — це система заходів, спрямованих на попередження психоемоційного виснаження, збереження психологічного здоров'я особистості, формування стресостійкості та підтримання професійної активності педагога. Основною метою профілактичної роботи є створення умов, за яких учитель зможе ефективно виконувати свої професійні обов'язки без надмірного виснаження внутрішніх ресурсів [31].

У психологічній науці профілактику емоційного вигорання розглядають як важливий напрям збереження психічного благополуччя працівників професій типу «людина – людина». Особливість педагогічної діяльності полягає у постійному емоційному контакті з учнями, необхідності контролювати власний емоційний стан та підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі. Усе це вимагає значних психічних ресурсів, які потребують своєчасного відновлення.

Одним із найважливіших напрямів психологічної профілактики емоційного вигорання є розвиток емоційної стійкості особистості. Емоційна стійкість допомагає людині конструктивно реагувати на стресові ситуації, контролювати власні емоції та зберігати психологічну рівновагу навіть у складних умовах професійної діяльності. Учителі, які володіють навичками емоційної саморегуляції, легше адаптуються до професійних труднощів та менш схильні до розвитку емоційного виснаження.

Важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє формування навичок саморегуляції. Саморегуляція передбачає здатність людини контролювати власні емоційні реакції, управляти поведінкою та підтримувати внутрішню психологічну стабільність.

У педагогічній діяльності це має особливе значення, оскільки вчитель щоденно стикається з конфліктними ситуаціями, необхідністю швидко приймати рішення та контролювати власний емоційний стан.

Ефективними методами психологічної саморегуляції є дихальні вправи, техніки релаксації, медитація, аутотренінг та методи психоемоційного розвантаження. Такі методики допомагають знижувати рівень внутрішньої напруги, відновлювати психічні ресурси та покращувати загальний емоційний стан.

Регулярне використання технік саморегуляції сприяє підвищенню стресостійкості та профілактиці хронічного психоемоційного виснаження. Важливим напрямом профілактичної роботи є розвиток навичок конструктивного подолання стресових ситуацій [33].

У сучасній психології значна увага приділяється копінг-стратегіям — способам поведінки, які допомагають людині ефективно справлятися зі стресом. Конструктивні копінг-стратегії передбачають активне вирішення проблем, позитивне мислення, пошук підтримки та вміння адаптуватися до складних життєвих обставин.

Однією з причин розвитку емоційного вигорання є надмірне накопичення негативних емоцій та відсутність можливості для їх емоційного вираження.

Саме тому важливим елементом профілактики є створення умов для психологічного розвантаження. Учитель повинен мати можливість відкрито висловлювати свої переживання, отримувати емоційну підтримку та відчувати розуміння з боку оточуючих.

Сприятливий психологічний клімат у колективі значно знижує ризик розвитку професійного виснаження. Особливе значення у профілактиці емоційного вигорання має підтримання балансу між професійним та особистим життям. Багато педагогів значну частину часу присвячують роботі, що призводить до перевтоми та нестачі часу для відпочинку.

Відсутність психологічного відновлення поступово виснажує внутрішні ресурси організму. Саме тому важливою умовою профілактики є вміння правильно розподіляти робочий час, чергувати професійну діяльність з відпочинком та приділяти увагу власним потребам.

Не менш важливим профілактичним фактором є фізична активність. Регулярні фізичні навантаження позитивно впливають на психоемоційний стан людини, допомагають знижувати рівень стресу, покращують настрій та сприяють відновленню нервової системи. Фізична активність стимулює вироблення ендорфінів, які позитивно впливають на емоційне самопочуття та підвищують рівень життєвої енергії.

Так, фізична активність є одним із найефективніших профілактичних факторів для підтримки та розвитку емоційного інтелекту (EI), оскільки вона безпосередньо впливає на роботу мозку, здатність керувати стресом та усвідомлювати власні емоції.

Регулярні вправи знижують рівень кортизолу (гормону стресу) та виробляють ендорфіни, що допомагає зберігати спокій та контролювати емоційні сплески.

Таблиця 3.1.

Методи психологічної підтримки та корекції емоційного стану
педагогів

Метод психологічної підтримки	Характеристика методу	Очікуваний результат
Психологічне консультування	Індивідуальна або групова допомога педагогу у подоланні емоційних труднощів	ниження рівня стресу та емоційної напруги
Тренінги емоційної стійкості	Розвиток навичок саморегуляції, комунікації та стресостійкості	Підвищення психологічної витривалості
Релаксаційні техніки	Використання дихальних вправ, медитації, аутотренінгу	Відновлення емоційної рівноваги
Арттерапія	Використання творчої діяльності для емоційного самовираження	Зменшення внутрішнього напруження
Групова підтримка	Обмін досвідом та емоційна підтримка серед колег	Покращення психологічного клімату
Розвиток емоційного інтелекту	Формування навичок усвідомлення та контролю емоцій	Покращення емоційного стану та взаємин

Важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє формування позитивної професійної мотивації. Якщо людина відчуває задоволення від професійної діяльності, бачить результати своєї праці та має можливість для самореалізації, ризик розвитку емоційного виснаження значно знижується.

Учитель повинен усвідомлювати значущість власної професії, відчувати професійне визнання та бачити перспективи особистісного розвитку. Позитивне мислення також є важливим елементом психологічної профілактики. Люди, які вміють концентрувати увагу на позитивних аспектах життя, конструктивно оцінюють труднощі та не схильні до постійної самокритики, мають вищий рівень психологічної стійкості. Формування оптимістичного світосприйняття допомагає легше переносити професійні труднощі та знижує ризик розвитку емоційного виснаження.

У сучасній психології важливе місце займає профілактика професійної деформації особистості. Тривала педагогічна діяльність за несприятливих умов може призводити до емоційної холодності, формалізму, дратівливості та втрати інтересу до професії. Для запобігання таким змінам важливо підтримувати професійну активність, постійно розвивати власні навички, брати участь у тренінгах, семінарах та програмах професійного самовдосконалення [37].

Одним із важливих напрямів профілактичної роботи є психологічна підтримка педагогів. У багатьох випадках учителі залишаються наодинці зі своїми переживаннями, не маючи можливості отримати професійну допомогу. Саме тому важливим є створення психологічних служб у закладах освіти, проведення групових тренінгів, консультацій та програм емоційної підтримки.

Психологічне консультування допомагає своєчасно виявляти ознаки емоційного виснаження та попереджати його подальший розвиток. Суттєве значення у профілактиці емоційного вигорання має розвиток емоційного інтелекту. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють власні емоції, здатні контролювати емоційні реакції та конструктивно взаємодіяти з іншими людьми.

Розвиток навичок емоційної компетентності сприяє покращенню міжособистісних взаємин та підвищує рівень психологічної стійкості. Особливу увагу необхідно приділяти організації сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі. Підтримка з боку колег та адміністрації, взаєморозуміння, можливість відкритого спілкування та справедливий розподіл професійних обов'язків позитивно впливають на емоційний стан учителів.

Натомість конфлікти, психологічний тиск та несприятлива атмосфера у колективі значно підвищують ризик розвитку емоційного вигорання. У процесі профілактики важливо враховувати індивідуальні особливості особистості педагога. Різні люди по-різному реагують на професійні

труднощі та стресові ситуації. Саме тому профілактичні заходи повинні бути спрямовані не лише на усунення зовнішніх стресових факторів, але й на розвиток особистісних ресурсів людини, її здатності до саморегуляції та психологічної адаптації.

Одним із важливих напрямів профілактики є навчання педагогів навичкам ефективної комунікації та конструктивного вирішення конфліктів. Уміння спокійно реагувати на складні ситуації, висловлювати власні думки без агресії та підтримувати позитивні взаємини з оточуючими сприяє зниженню психоемоційного навантаження та покращує психологічне благополуччя.

Важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє також організація повноцінного відпочинку. Людина повинна мати можливість періодично відновлювати свої психічні та фізичні ресурси. Недостатній сон, постійна перевтома та відсутність часу для особистого життя негативно впливають на психологічний стан та підвищують ризик розвитку емоційного виснаження [22].

Сучасні дослідження свідчать про те, що ефективна профілактика емоційного вигорання повинна мати комплексний характер. Вона повинна включати як індивідуальні методи психологічної самодопомоги, так і організаційні заходи, спрямовані на покращення умов праці, психологічного клімату та підтримку професійного розвитку педагогів.

Таким чином, психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання є важливою складовою збереження психічного здоров'я педагогів та забезпечення ефективності їхньої професійної діяльності. Формування емоційної стійкості, розвиток навичок саморегуляції, підтримання позитивної професійної мотивації, організація сприятливого психологічного середовища та своєчасна психологічна підтримка сприяють попередженню професійного виснаження та збереженню внутрішніх ресурсів особистості.

Важливим аспектом психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання є своєчасне виявлення перших ознак психоемоційного

виснаження. У багатьох випадках педагоги не звертають уваги на початкові симптоми перевтоми, вважаючи їх тимчасовим явищем або природною реакцією на професійні труднощі.

Проте саме рання діагностика емоційного напруження дозволяє запобігти подальшому розвитку вигорання та уникнути серйозних психологічних наслідків. До перших ознак емоційного виснаження належать постійна втома, дратівливість, зниження мотивації до роботи, погіршення настрою, труднощі з концентрацією уваги та відсутність задоволення від професійної діяльності.

Одним із важливих напрямів профілактичної роботи є формування у педагогів навичок психологічної грамотності. Учитель повинен розуміти природу емоційного вигорання, знати його основні симптоми, причини виникнення та способи попередження.

Усвідомлення власного психологічного стану допомагає людині своєчасно реагувати на ознаки перевтоми та використовувати ефективні методи самодопомоги. Психологічна обізнаність сприяє формуванню відповідального ставлення до власного психічного здоров'я [25].

Важливу роль у профілактиці емоційного вигорання відіграє розвиток навичок тайм-менеджменту. Нераціональний розподіл робочого часу, надмірне професійне навантаження та відсутність чіткого режиму праці й відпочинку часто призводять до перевтоми. Уміння правильно планувати власну діяльність, визначати пріоритети та уникати надмірного перевантаження допомагає знижувати рівень психоемоційної напруги. Рациональна організація часу дозволяє педагогу зберігати енергію, підвищувати продуктивність праці та уникати стану хронічної втоми.

Особливого значення набуває проблема розвитку навичок психологічної адаптації. У сучасних умовах учителі змушені постійно пристосовуватися до нових вимог, реформ у системі освіти, використання сучасних технологій та змін у професійному середовищі. Люди, які мають

високий рівень адаптивності, легше переносять стресові ситуації та швидше відновлюють психологічну рівновагу після емоційного навантаження.

Гнучкість мислення, здатність швидко реагувати на зміни та конструктивно вирішувати проблеми значно знижують ризик розвитку емоційного виснаження.

Важливим профілактичним чинником є підтримання позитивної самооцінки педагога. Учителі, які постійно сумніваються у власних професійних здібностях, гостро реагують на критику та зосереджуються переважно на власних помилках, більшою мірою схильні до розвитку емоційного вигорання [32].

Саме тому необхідно формувати у педагогів адекватне ставлення до власних досягнень, вміння визнавати свої успіхи та сприймати помилки як природну частину професійного розвитку. Суттєве значення у профілактиці має розвиток навичок позитивної комунікації. Педагогічна діяльність передбачає постійну взаємодію з учнями, батьками, колегами та адміністрацією.

Конфлікти, непорозуміння та емоційно напружене спілкування можуть значно погіршувати психологічний стан учителя. Уміння конструктивно вести діалог, слухати співрозмовника, контролювати власні емоції та уникати агресивної поведінки допомагає підтримувати сприятливу атмосферу у професійному середовищі.

Не менш важливим є формування навичок емоційного відновлення. Після інтенсивного робочого дня педагог потребує психологічного розвантаження та можливості переключити увагу з професійних обов'язків на особисте життя.

Важливими засобами емоційного відновлення є творчість, спілкування з близькими людьми, хобі, прогулянки на свіжому повітрі, музика, читання та інші види діяльності, які приносять позитивні емоції. Регулярне психологічне відновлення допомагає підтримувати емоційну рівновагу та попереджати накопичення внутрішньої напруги.

У сучасній психології важливе місце займає тренінгова робота як засіб профілактики емоційного вигорання. Психологічні тренінги спрямовані на розвиток стресостійкості, навичок саморегуляції, емоційної компетентності та ефективної комунікації. Участь у таких програмах допомагає педагогам краще розуміти власні емоції, навчатися методам подолання стресу та отримувати психологічну підтримку у колективі.

Особливу увагу необхідно приділяти створенню умов для професійного саморозвитку педагогів. Монотонність праці, відсутність нових професійних цілей та одноманітність діяльності можуть сприяти втраті інтересу до роботи. Участь у професійних конкурсах, семінарах, курсах підвищення кваліфікації та творчих проєктах дозволяє підтримувати професійну активність, розширювати коло інтересів та підвищувати мотивацію до роботи.

Сприятливий вплив на психологічний стан педагога має також підтримання позитивної атмосфери у закладі освіти. Відкрите спілкування, взаємна повага, підтримка колег та справедливе ставлення з боку адміністрації створюють умови для психологічного комфорту та знижують рівень професійного напруження [45].

У колективах, де панує довіра та взаємодопомога, ризик розвитку емоційного вигорання значно нижчий. Одним із сучасних напрямів профілактики є формування культури психологічного здоров'я у педагогічному середовищі. Це передбачає усвідомлення важливості психічного благополуччя, відповідальне ставлення до власного емоційного стану та готовність звертатися за психологічною допомогою у разі необхідності.

Важливо, щоб турбота про психологічне здоров'я сприймалася не як прояв слабкості, а як необхідна умова професійної ефективності та особистісного благополуччя. У процесі профілактики емоційного вигорання важливе значення має індивідуальний підхід до кожного педагога. Різні люди мають неоднаковий рівень стресостійкості, емоційної чутливості та психологічних ресурсів. Саме тому профілактична робота повинна

враховувати індивідуальні потреби особистості, її професійний досвід, рівень емоційного навантаження та особливості реагування на стресові ситуації.

Сучасні дослідження свідчать про те, що ефективна профілактика емоційного вигорання повинна бути систематичною та комплексною. Разові заходи або короткочасна психологічна підтримка не здатні повністю усунути проблему професійного виснаження. Для збереження психологічного здоров'я педагогів необхідне поєднання індивідуальної роботи над розвитком стресостійкості, створення сприятливих умов праці та забезпечення постійної психологічної підтримки.

Таким чином, психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання є важливою умовою збереження психічного здоров'я та професійної ефективності педагогів. Розвиток навичок саморегуляції, емоційної стійкості, позитивного мислення, ефективної комунікації та психологічної адаптації сприяє попередженню психоемоційного виснаження. Комплексний підхід до профілактики дозволяє підтримувати психологічне благополуччя вчителів, покращувати якість професійної діяльності та створювати сприятливі умови для особистісного і професійного розвитку.

3.2. Методи психологічної підтримки та корекції емоційного стану педагогів

У сучасних умовах професійна діяльність педагогів супроводжується значними психоемоційними навантаженнями, високим рівнем відповідальності та необхідністю постійної взаємодії з великою кількістю людей.

Постійний професійний стрес, перевтома, емоційне перенапруження та високі вимоги до результатів праці можуть негативно впливати на психологічний стан учителів та сприяти розвитку емоційного вигорання. Саме тому важливого значення набуває організація психологічної підтримки

педагогів та використання ефективних методів корекції їхнього емоційного стану [29].

Психологічна підтримка педагогів є системою заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я, зниження рівня емоційного напруження, відновлення внутрішніх ресурсів особистості та підвищення психологічної стійкості до професійних труднощів.

Основною метою такої підтримки є створення умов для емоційного благополуччя вчителя, формування навичок саморегуляції та попередження розвитку психоемоційного виснаження. Одним із найважливіших методів психологічної підтримки є психологічне консультування. У процесі індивідуальної або групової роботи педагог має можливість відкрито обговорити власні переживання, труднощі професійної діяльності, емоційні проблеми та внутрішні конфлікти.

Психологічне консультування допомагає людині краще усвідомити причини власного емоційного стану, знайти ефективні способи подолання стресу та відновити психологічну рівновагу. Особливе значення має індивідуальна психологічна підтримка, оскільки кожен педагог має власні особистісні особливості, рівень емоційної стійкості та способи реагування на професійні труднощі.

У процесі індивідуальної роботи психолог допомагає вчителю визначити джерела емоційного напруження, навчитися конструктивно реагувати на стресові ситуації та формувати позитивне ставлення до професійної діяльності.

Ефективним методом корекції емоційного стану педагогів є психологічні тренінги. Тренінгова робота спрямована на розвиток стресостійкості, навичок саморегуляції, емоційної компетентності та ефективної комунікації. Під час тренінгів педагоги навчаються розпізнавати власні емоції, контролювати емоційні реакції, знижувати рівень внутрішнього напруження та конструктивно вирішувати конфліктні ситуації.

Тренінги сприяють також розвитку навичок позитивної взаємодії у колективі. У процесі групової роботи учасники отримують можливість обмінюватися досвідом, обговорювати професійні труднощі та відчувати підтримку з боку колег. Це допомагає знижувати рівень психологічної ізоляції та створює сприятливу атмосферу взаєморозуміння [41].

Одним із найбільш поширених методів психологічної корекції є релаксаційні техніки. Вони спрямовані на зниження психоемоційного напруження, відновлення нервової системи та покращення загального самопочуття. До таких методів належать дихальні вправи, аутотренінг, медитація, м'язова релаксація та вправи на концентрацію уваги. Регулярне використання релаксаційних технік допомагає педагогам контролювати власний емоційний стан та швидше відновлювати психологічні ресурси після стресових ситуацій.

Важливе місце у психологічній підтримці педагогів займає арттерапія. Використання творчої діяльності як засобу емоційного самовираження допомагає людині знижувати внутрішнє напруження, краще усвідомлювати власні переживання та відновлювати емоційну рівновагу. Малювання, музика, ліплення, робота з кольором або творчі вправи позитивно впливають на психоемоційний стан та сприяють психологічному розвантаженню.

Ефективним методом корекції емоційного стану є також музикотерапія. Музика має здатність впливати на емоційну сферу людини, знижувати рівень тривожності та створювати відчуття внутрішнього спокою.

Прослуховування спокійної музики допомагає педагогам відновлювати психологічну рівновагу, зменшувати емоційне напруження та покращувати настрій. Одним із важливих напрямів психологічної підтримки є розвиток навичок емоційної саморегуляції. Педагог повинен навчитися усвідомлювати власні емоції, контролювати емоційні реакції та конструктивно реагувати на стресові ситуації. Для цього використовуються спеціальні психологічні вправи, спрямовані на розвиток самоконтролю, емоційної стійкості та здатності підтримувати внутрішню рівновагу.

Важливу роль у корекції емоційного стану відіграє когнітивний підхід. Він спрямований на зміну негативних переконань, тривожних думок та деструктивних установок, які можуть посилювати емоційне виснаження. Багато педагогів схильні надмірно критикувати себе, концентруватися на невдачах або постійно переживати через професійні труднощі [49].

Робота над формуванням позитивного мислення допомагає знижувати рівень внутрішньої напруги та покращувати психологічне самопочуття. Суттєве значення має також розвиток навичок ефективної комунікації. Часто причиною емоційного напруження педагогів стають конфлікти у колективі, труднощі у взаємодії з учнями чи батьками, непорозуміння з адміністрацією.

Формування комунікативної компетентності допомагає вчителям конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, підтримувати позитивні взаємини та уникати зайвого психологічного напруження. Одним із важливих методів психологічної підтримки є групова психотерапевтична робота.

Участь у групових заняттях дозволяє педагогам ділитися власними переживаннями, отримувати підтримку від інших учасників та усвідомлювати, що їхні труднощі не є унікальними. Групова взаємодія сприяє розвитку емоційної відкритості, формуванню довірливих взаємин та зниженню почуття професійної самотності.

Не менш важливим методом корекції є психоосвіта. Вона передбачає ознайомлення педагогів із природою емоційного вигорання, його симптомами, причинами виникнення та способами профілактики. Розуміння механізмів розвитку психоемоційного виснаження допомагає вчителям більш відповідально ставитися до власного психологічного здоров'я та своєчасно використовувати методи психологічної самодопомоги.

Особливе значення має підтримка позитивного психологічного клімату у педагогічному колективі. Атмосфера взаємоповаги, довіри та співпраці позитивно впливає на емоційний стан учителів та сприяє зниженню рівня професійного стресу. Підтримка з боку колег та адміністрації допомагає

педагогам легше переживати професійні труднощі та відчувати власну значущість.

Важливим методом підтримки психологічного здоров'я є організація професійного відпочинку та психологічного розвантаження. Учителям необхідно мати можливість періодично відновлювати психічні ресурси, переключатися з професійної діяльності на особисте життя та займатися діяльністю, яка приносить позитивні емоції [10].

Відпочинок, фізична активність, творчість, спілкування з близькими людьми та хобі сприяють зниженню емоційного напруження та покращують психологічне самопочуття.

Сучасні психологічні дослідження свідчать про важливість розвитку емоційного інтелекту педагогів. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють власні переживання, здатні контролювати емоційні реакції та ефективно взаємодіяти з іншими людьми.

Розвиток емоційної компетентності допомагає вчителям підтримувати психологічну рівновагу та уникати емоційного виснаження. Важливу роль у психологічній підтримці педагогів відіграє адміністрація закладу освіти.

Справедливий розподіл професійного навантаження, підтримка професійної ініціативи, створення комфортних умов праці та визнання професійних досягнень позитивно впливають на психологічний стан учителів. Якщо педагог відчуває підтримку та повагу до своєї праці, його мотивація та емоційна стійкість значно підвищуються.

У процесі психологічної корекції важливо враховувати індивідуальні особливості особистості педагога. Різні люди мають неоднаковий рівень стресостійкості, емоційної чутливості та психологічних ресурсів. Саме тому методи психологічної підтримки повинні підбиратися індивідуально з урахуванням потреб, особливостей характеру та професійного досвіду кожного вчителя.

Сучасна психологічна практика свідчить про те, що найбільш ефективними є комплексні програми психологічної підтримки, які поєднують

різні методи роботи: консультування, тренінги, релаксаційні техніки, психоосвіту, арттерапію та групову підтримку. Такий підхід дозволяє не лише коригувати емоційний стан педагогів, але й формувати стійкі навички психологічної самодопомоги.

Таким чином, методи психологічної підтримки та корекції емоційного стану педагогів є важливим засобом збереження психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання. Використання психологічного консультування, тренінгів, релаксаційних методик, арттерапії, розвитку емоційної компетентності та підтримки позитивного психологічного клімату сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження та підвищує психологічну стійкість педагогів до професійних труднощів.

Таблиця 3.2.

Основні напрями психологічної підтримки педагогів у профілактиці
емоційного вигорання

Напрямок психологічної підтримки	Основний зміст	Вплив на педагога
Емоційна саморегуляція	Дихальні вправи, релаксація, самоконтроль	Зменшення тривожності та напруги
Психологічне консультування	Індивідуальна підтримка та обговорення труднощів	Покращення емоційного стану
Тренінгова робота	Розвиток стресостійкості та комунікативних навичок	Підвищення впевненості у собі
Арттерапія	Малювання, музика, творчі вправи	Емоційне розвантаження
Позитивний психологічний клімат	Підтримка колег та адміністрації	Зниження ризику емоційного вигорання

Важливим напрямом психологічної підтримки педагогів є формування навичок психологічної самодопомоги. У багатьох випадках учителі через постійну зайнятість та професійне навантаження не мають можливості регулярно звертатися за професійною психологічною допомогою, тому особливого значення набуває вміння самотійно підтримувати власний емоційний стан. До основних способів психологічної самодопомоги належать

самоспостереження, контроль рівня внутрішнього напруження, своєчасне виявлення ознак перевтоми та використання методів емоційного розвантаження.

Одним із ефективних методів корекції емоційного стану є ведення особистого щоденника емоцій. Такий метод допомагає людині краще усвідомлювати власні переживання, аналізувати причини негативних емоцій та знаходити способи їх подолання. Регулярне фіксування емоційного стану дозволяє своєчасно помітити ознаки психологічного виснаження та вжити необхідних заходів для відновлення внутрішньої рівноваги [52].

Важливу роль у психологічній підтримці педагогів відіграє розвиток навичок позитивного самосприйняття. Багато вчителів схильні концентрувати увагу переважно на власних помилках, невдачах або критичних зауваженнях з боку оточуючих. Постійна самокритика поступово знижує самооцінку та підсилює емоційне напруження. Саме тому важливо формувати у педагогів уміння помічати власні досягнення, позитивно оцінювати результати своєї праці та підтримувати впевненість у власних професійних здібностях. Особливе значення має розвиток навичок емоційної гнучкості.

Педагогічна діяльність часто супроводжується непередбачуваними ситуаціями, які потребують швидкої психологічної адаптації. Людина, яка здатна гнучко реагувати на труднощі, швидше відновлює емоційну рівновагу та менш схильна до накопичення внутрішньої напруги. Емоційна гнучкість допомагає педагогам легше переносити професійні труднощі та уникати надмірного психоемоційного перевантаження.

Не менш важливим є формування навичок асертивної поведінки. Асертивність передбачає здатність людини відкрито висловлювати власні думки, відстоювати особисті межі та конструктивно взаємодіяти з іншими людьми без агресії чи пасивності. Учителі, які не вміють відмовляти або постійно беруть на себе надмірну кількість обов'язків, частіше стикаються з перевтомою та емоційним виснаженням. Саме тому розвиток асертивності

сприяє зниженню рівня професійного навантаження та підтриманню психологічного комфорту.

У процесі психологічної підтримки педагогів важливе місце займають методи тілесно-орієнтованої терапії. Психоемоційне напруження часто супроводжується фізичними проявами: м'язовим затисненням, головним болем, порушенням дихання або загальною втомою. Спеціальні вправи на розслаблення м'язів, дихальні практики та фізичне розвантаження допомагають знижувати рівень внутрішньої напруги та покращують загальне самопочуття людини [53].

Суттєве значення має підтримання позитивної атмосфери у професійному середовищі. Емоційна підтримка з боку колег, можливість відкритого спілкування та доброзичливі взаємини у колективі позитивно впливають на психологічний стан педагогів. Людина, яка відчуває підтримку та розуміння, легше переносить професійні труднощі та швидше відновлюється після стресових ситуацій. Важливим методом корекції емоційного стану є використання технік візуалізації.

Психологічна візуалізація допомагає людині створювати позитивні образи, концентрувати увагу на приємних переживаннях та знижувати рівень тривожності. Такі вправи сприяють емоційному розслабленню, покращують настрій та допомагають відновлювати внутрішню рівновагу після напруженого робочого дня.

Одним із сучасних методів психологічної підтримки є коучинговий підхід. Коучинг допомагає педагогам визначати професійні цілі, розвивати мотивацію, формувати позитивне ставлення до власної діяльності та знаходити внутрішні ресурси для подолання труднощів. Такий підхід сприяє особистісному розвитку, підвищенню впевненості у власних силах та покращенню емоційного стану.

Особливу увагу слід приділяти профілактиці професійної ізоляції. У багатьох випадках педагоги через перевтому або емоційне виснаження починають уникати спілкування та дистанціюватися від колег.

Соціальна ізоляція посилює відчуття самотності та внутрішньої напруги. Саме тому важливо створювати умови для неформального спілкування, професійної взаємопідтримки та командної роботи у педагогічному колективі.

Важливим компонентом психологічної підтримки є розвиток внутрішньої мотивації педагога. Людина, яка усвідомлює цінність своєї професії, бачить результати власної праці та відчуває задоволення від професійної діяльності, має вищий рівень психологічної стійкості.

Формування позитивного ставлення до професії допомагає підтримувати емоційний баланс та знижує ризик розвитку емоційного вигорання. Не менш важливим є формування культури турботи про психічне здоров'я у закладах освіти [47].

Психологічна підтримка педагогів повинна бути систематичною та доступною. Адміністрація закладу освіти має створювати умови для психологічного комфорту, організовувати тренінги, семінари та заходи, спрямовані на підтримання емоційного благополуччя працівників.

Сучасні дослідження підтверджують, що ефективна психологічна підтримка педагогів значно знижує ризик розвитку емоційного вигорання, покращує професійну мотивацію та позитивно впливає на загальний психологічний стан особистості.

Комплексне використання методів психологічної корекції допомагає вчителям підтримувати внутрішню рівновагу, зберігати емоційну стабільність та ефективно виконувати професійні обов'язки навіть в умовах високого психоемоційного навантаження.

Таким чином, методи психологічної підтримки та корекції емоційного стану педагогів є важливим засобом збереження психічного здоров'я, підвищення професійної стійкості та попередження емоційного виснаження. Розвиток навичок саморегуляції, позитивного мислення, ефективної комунікації та психологічної адаптації сприяє формуванню емоційної

стабільності та забезпечує гармонійне функціонування особистості у професійній діяльності.

3.3. Рекомендації щодо збереження психологічного здоров'я вчителів

Психологічне здоров'я вчителя є важливою умовою ефективної професійної діяльності, успішної взаємодії з учнями та підтримання позитивного психологічного клімату в освітньому середовищі.

Сучасна педагогічна діяльність характеризується високим рівнем психоемоційного навантаження, значною відповідальністю, постійною комунікацією та необхідністю швидко адаптуватися до змін у системі освіти. У таких умовах особливо важливим є збереження внутрішньої психологічної рівноваги педагога, профілактика професійного стресу та підтримання емоційного благополуччя [48].

Збереження психологічного здоров'я вчителя потребує комплексного підходу, який охоплює як індивідуальну роботу особистості над власним емоційним станом, так і створення сприятливих умов професійної діяльності. Важливе значення мають розвиток емоційної стійкості, формування навичок саморегуляції, організація повноцінного відпочинку, підтримання позитивної професійної мотивації та забезпечення психологічної підтримки у професійному середовищі.

Однією з основних рекомендацій щодо збереження психологічного здоров'я педагогів є дотримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Багато вчителів значну частину свого часу присвячують роботі, що поступово призводить до фізичного та емоційного виснаження. Постійне виконання професійних обов'язків без можливості повноцінного відпочинку негативно впливає на психоемоційний стан та підвищує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Саме тому педагогам важливо

приділяти достатньо часу відпочинку, сім'ї, хобі та діяльності, яка приносить позитивні емоції.

Важливе значення для підтримання психологічного здоров'я має розвиток навичок емоційної саморегуляції. Учитель повинен навчитися контролювати власні емоції, конструктивно реагувати на стресові ситуації та знижувати рівень внутрішнього напруження. Для цього доцільно використовувати методи психологічного розвантаження, зокрема дихальні вправи, релаксаційні техніки, медитацію, аутотренінг та інші способи відновлення емоційної рівноваги [47].

Не менш важливою рекомендацією є формування позитивного ставлення до професійної діяльності. Учитель повинен усвідомлювати значущість своєї професії, помічати результати власної праці та зосереджувати увагу не лише на труднощах, а й на професійних досягненнях. Позитивна професійна мотивація сприяє підвищенню психологічної стійкості та допомагає легше переносити професійні труднощі.

Суттєве значення має також розвиток навичок ефективного управління часом. Раціональна організація професійної діяльності дозволяє уникати перевантаження, знижувати рівень стресу та підтримувати працездатність. Учителям рекомендується планувати робочий день, визначати пріоритети, чергувати інтелектуальне навантаження з відпочинком та уникати надмірного накопичення професійних обов'язків.

Важливу роль у збереженні психологічного здоров'я відіграє фізична активність. Регулярні фізичні навантаження позитивно впливають на емоційний стан, сприяють зниженню рівня тривожності, покращують роботу нервової системи та допомагають організму швидше відновлюватися після психоемоційного напруження. Навіть помірна фізична активність, прогулянки на свіжому повітрі або ранкова зарядка можуть суттєво покращувати загальне самопочуття педагога.

Однією з важливих рекомендацій є підтримання сприятливих міжособистісних взаємин у професійному середовищі. Позитивний

психологічний клімат у колективі, взаємоповага, підтримка з боку колег та адміністрації допомагають знижувати рівень професійного стресу.

Учителям важливо уникати конфліктів, розвивати навички ефективної комунікації та підтримувати доброзичливі взаємини з оточуючими. Важливим чинником збереження психологічного здоров'я є своєчасне емоційне відновлення [39].

Після напруженого робочого дня педагог повинен мати можливість переключити увагу з професійної діяльності на інші сфери життя. Корисними є творчі заняття, музика, читання, спілкування з близькими людьми, перегляд фільмів, заняття спортом або інші види діяльності, які приносять задоволення та допомагають знижувати емоційне напруження.

Особливу увагу слід приділяти розвитку емоційного інтелекту. Здатність усвідомлювати власні емоції, контролювати емоційні реакції та розуміти переживання інших людей позитивно впливає на психологічне благополуччя педагога. Учителі з високим рівнем емоційного інтелекту краще адаптуються до професійних труднощів, ефективніше вирішують конфліктні ситуації та менш схильні до емоційного виснаження.

Суттєве значення має підтримання адекватної самооцінки. Багато педагогів надмірно критично ставляться до власних помилок та невдач, що поступово призводить до внутрішнього напруження та психологічного виснаження. Учителям важливо навчитися приймати власні недоліки, позитивно оцінювати результати своєї діяльності та не зосереджуватися виключно на негативних аспектах професійної роботи.

Однією з рекомендацій є також розвиток стресостійкості. Педагогічна діяльність пов'язана з великою кількістю непередбачуваних ситуацій, тому вчитель повинен уміти адаптуватися до змін та конструктивно реагувати на труднощі. Розвиток психологічної гнучкості, уміння швидко відновлювати емоційну рівновагу та позитивно сприймати життєві виклики сприяє збереженню психічного здоров'я.

Важливим напрямом підтримки психологічного благополуччя педагогів є участь у психологічних тренінгах та програмах професійного розвитку. Такі заходи допомагають учителям розвивати навички саморегуляції, комунікації, конструктивного подолання стресу та емоційної стійкості.

Професійне самовдосконалення також сприяє підтриманню інтересу до професійної діяльності та підвищенню мотивації. Не менш важливою є рекомендація щодо своєчасного звернення за психологічною допомогою.

У багатьох випадках педагоги намагаються самотійно справлятися з емоційними труднощами, ігноруючи симптоми перевтоми або психологічного виснаження. Проте своєчасне консультування з психологом допомагає попередити розвиток серйозних психоемоційних проблем та знайти ефективні способи подолання стресу.

Особливу роль у збереженні психологічного здоров'я відіграє організація комфортних умов праці. Адміністрація закладів освіти повинна створювати сприятливу атмосферу у колективі, забезпечувати справедливий розподіл професійного навантаження, підтримувати професійну ініціативу педагогів та сприяти їхньому професійному розвитку.

Комфортне професійне середовище позитивно впливає на емоційний стан учителів та знижує ризик розвитку емоційного вигорання. Важливим чинником психологічного благополуччя є також здоровий спосіб життя. Повноцінний сон, збалансоване харчування, достатній рівень фізичної активності та відсутність шкідливих звичок позитивно впливають на роботу нервової системи та загальний психоемоційний стан людини [33].

Фізичне здоров'я тісно пов'язане з психологічним самопочуттям, тому турбота про організм є важливою складовою профілактики емоційного виснаження. Сучасні психологічні дослідження підтверджують, що підтримання психологічного здоров'я педагогів потребує систематичної та комплексної роботи. Разові заходи або короточасний відпочинок не можуть повністю компенсувати тривале психоемоційне перевантаження. Саме тому

важливо постійно підтримувати внутрішній емоційний баланс, розвивати навички психологічної самопомоги та створювати умови для повноцінного професійного та особистісного розвитку.

Таким чином, збереження психологічного здоров'я вчителів є важливою умовою ефективної педагогічної діяльності та профілактики емоційного вигорання. Формування навичок саморегуляції, підтримання позитивної професійної мотивації, організація повноцінного відпочинку, розвиток емоційної стійкості та створення сприятливого психологічного середовища сприяють підтриманню психічного благополуччя педагогів та забезпечують їхню професійну стабільність і особистісну гармонію.

ВИСНОВОК

У процесі виконання дипломної роботи було здійснено теоретичне та практичне дослідження психологічних чинників розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів.

Проведений аналіз наукової літератури дозволив дійти висновку, що проблема емоційного вигорання є однією з найбільш актуальних у сучасній психологічній науці, оскільки професійна діяльність педагогів характеризується високим рівнем психоемоційного навантаження, постійною відповідальністю, інтенсивною міжособистісною взаємодією та необхідністю емоційного самоконтролю.

У ході дослідження було встановлено, що синдром емоційного вигорання є складним багатофакторним психологічним феноменом, який виникає внаслідок тривалого професійного стресу та поступового виснаження емоційних, психічних і фізичних ресурсів особистості. Даний синдром проявляється у вигляді емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, втрати інтересу до роботи, погіршення психологічного самопочуття, формування негативного ставлення до професійної діяльності та зниження ефективності праці.

Аналіз основних наукових підходів до вивчення емоційного вигорання дозволив визначити, що дане явище розглядається з різних позицій: як наслідок професійного стресу, результат впливу несприятливих умов праці, прояв особистісних особливостей людини та порушення психологічної рівноваги. Стресовий, особистісний, соціально-психологічний, когнітивний, діяльнісний та інтегративний підходи дозволили комплексно дослідити природу емоційного вигорання та виявити основні механізми його формування.

У роботі було встановлено, що професійна діяльність учителя має низку специфічних психологічних особливостей, які підвищують ризик розвитку емоційного виснаження. До них належать високий рівень

відповідальності, постійна емоційна взаємодія з учнями, значне інтелектуальне навантаження, необхідність контролювати власний емоційний стан, дефіцит часу, велика кількість професійних обов'язків та постійна потреба у професійному самовдосконаленні.

Педагогічна діяльність вимагає значних психічних ресурсів, а за відсутності належного психологічного відновлення створює умови для розвитку емоційного вигорання.

У результаті дослідження було визначено основні психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогів. До них належать високий рівень тривожності, емоційна нестійкість, перфекціонізм, низька самооцінка, надмірна відповідальність, недостатньо сформовані навички саморегуляції, несприятливий психологічний клімат у колективі, конфлікти у професійному середовищі, перевантаження професійними обов'язками та недостатній рівень емоційної підтримки. Було встановлено, що поєднання внутрішніх та зовнішніх чинників суттєво впливає на психоемоційний стан педагога та сприяє поступовому виснаженню його психологічних ресурсів.

У роботі також було проаналізовано основні наслідки емоційного вигорання для професійної діяльності та особистості вчителя. Встановлено, що синдром емоційного вигорання негативно впливає на рівень професійної мотивації, якість педагогічної діяльності, міжособистісні взаємини, психологічне та фізичне здоров'я особистості.

Емоційне виснаження призводить до втрати інтересу до професії, формального ставлення до виконання професійних обов'язків, зниження рівня емпатії, професійної деформації та психосоматичних порушень. Погіршення психологічного стану педагога негативно позначається не лише на його особистому житті, але й на ефективності освітнього процесу загалом.

Особливу увагу у дипломній роботі було приділено питанням психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання. У результаті дослідження було визначено, що ефективна профілактика повинна мати

комплексний характер та включати розвиток емоційної стійкості, формування навичок саморегуляції, підтримання позитивної професійної мотивації, організацію повноцінного відпочинку, розвиток навичок конструктивного подолання стресових ситуацій та створення сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі.

У роботі було обґрунтовано важливість психологічної підтримки педагогів та використання методів корекції емоційного стану. Найбільш ефективними методами виявилися психологічне консультування, тренінги емоційної стійкості, релаксаційні техніки, арттерапія, розвиток емоційного інтелекту та навичок ефективної комунікації. Використання зазначених методів сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, покращенню психологічного самопочуття та підвищенню професійної стійкості педагогів.

У результаті дослідження було встановлено, що важливу роль у збереженні психологічного здоров'я вчителів відіграють сприятливі умови професійної діяльності, підтримка з боку адміністрації та колег, можливість професійного саморозвитку та підтримання балансу між професійним і особистим життям. Значну увагу необхідно приділяти формуванню культури психологічного здоров'я у закладах освіти та створенню системи психологічної підтримки педагогічних працівників.

Отже, проведене дослідження підтвердило, що синдром емоційного вигорання є серйозною психологічною проблемою сучасної педагогічної діяльності. Розвиток даного синдрому обумовлюється комплексом психологічних, професійних та соціально-психологічних чинників і негативно впливає на професійну ефективність, психологічне благополуччя та якість життя вчителя.

Саме тому проблема профілактики емоційного вигорання, збереження психічного здоров'я педагогів та організації ефективної психологічної підтримки потребує подальшого наукового дослідження та практичного впровадження у систему освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авраменко О. О. Особливості емоційного вигорання вчителів в умовах реформування освіти. Психологічний вісник. 2021. № 4. С. 12–18.
2. Балакірева К. О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: метод. рек. Київ, 2020. 45 с.
3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : Логос, 2019. 208 с.
4. Болтівець С. І. Психологічна безпека педагога в системі неперервної освіти. Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2020. № 2. С. 45–51.
5. Бондарчук О. І. Психологія управління особистісним розвитком керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Київ : Наук. світ, 2018. 320 с.
6. Вальчук С. Л. Синдром професійного вигорання. Педагогічна майстерня. 2014. № 6. С. 30–32.
7. Ващенко І. В. Психологія стресу : навчальний посібник. Київ : Знання, 2021. 256 с.
8. Вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. МОЗ України.
9. Гармаш І. В. Попередження професійного вигорання педагога. Основи здоров'я. 2018. № 9. С. 10–14.
10. Гірняк К. М. Причини емоційного вигорання особистості: теоретичний аспект. Науковий вісник ЛНУВМБ. 2015. Т. 17. № 1(4). С. 183–188.
11. Гріньова О. М. Психологічне благополуччя вчителя як чинник запобігання вигоранню. Психологія і суспільство. 2022. № 1. С. 102–115.
12. Данильчук Л. О. Професійна деформація особистості вчителя : навч. посіб. Рівне, 2019. 148 с.
13. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання: комплекс вправ. Психолог. 2013. № 8. С. 24–25.

14. Долинська Л. В. Психологія професійної діяльності вчителя. Київ : Каравела, 2020. 232 с.
15. Емоційне вигорання педагогів: методичний збірник / уклад. А. Коняхіна та ін. Дніпро : ДЦПП, 2020. 68 с.
16. Єпанча Ю. Ю. Психологічні особливості емоційного вигорання педагога: магістерська робота. Умань : УДПУ, 2026. 82 с.
17. Залізовська Н. Профілактика емоційного вигорання: тренінг для вчителів. Психолог. 2015. № 4. С. 25–28.
18. Зарицька В. В. Психологія емоційного інтелекту фахівця. Львів : Сполом, 2021. 210 с.
19. Кабанцева А. В. Саморегуляція педагога в стресових ситуаціях. Практична психологія та соціальна робота. 2021. № 3. С. 15–20.
20. Карамушка Л. П. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2021. 466 с.
21. Коваль Г. Шляхи подолання емоційного виснаження педагогів. Рідна школа. 2023. № 2. С. 34–39.
22. Кокур О. М. Психофізіологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 184 с.
23. Кольчиба Н. О. Психологічні чинники синдрому емоційного вигорання у вчителя: кваліф. робота. Кривий Ріг : КДПУ, 2024. 65 с.
24. Кондратюк С. М. Вплив стажу педагогічної діяльності на рівень вигорання. Освітній простір. 2022. Вип. 12. С. 55–61.
25. Корольчук М. С. Психологія стресостійкості особистості. Київ : Ніка-Центр, 2019. 380 с.
26. Кошель Т. Ю. Заняття-тренінг «Синдром професійного вигорання». Виховна робота в школі. 2019. № 2. С. 11–16.
27. Крепич Н. А. Війна як чинник професійного вигорання. Матеріали конф. УДПУ. 2023. С. 19–21.
28. Кузікова С. Б. Психологічна корекція емоційних порушень у вчителів. Суми : Вид-во СумДПУ, 2020. 215 с.

29. Максименко С. Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КМ Академія, 2019. 548 с.
30. Мартинюк Т. П. Соціально-психологічний клімат як чинник вигорання. Психологія праці. 2022. № 5. С. 77–84.
31. Миронов Р. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів: анотація. Львів : ЛьвДУВС, 2023.
32. Мушкевич С. О. Психотерапія емоційного вигорання педагога. Луцьк : Вежа, 2021. 190 с.
33. Паломов Г. О. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогів: навч. посіб. Біла Церква : БІНПО, 2024. 120 с.
34. Павлюк М. М., Журавська Д. С. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Вісник психології. 2021. № 75. С. 112–119.
35. Пелехович І. С. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: магістерська робота. Мелітополь : МДПУ, 2025. 104 с.
36. Приходько І. І. Стресостійкість як когнітивний ресурс вчителя. Педагогіка і психологія. 2022. № 1. С. 88–95.
37. Романовська Д. Д. Психологічне здоров'я вчителя в умовах НУШ. Чернівці : Букрек, 2020. 160 с.
38. Саврасова-В'юн Т. О. Психологія професійного здоров'я педагога. Київ : Академвидав, 2021. 240 с.
39. Сидоренко О. Л. Методи математичної обробки в психології. Київ : Ліра-К, 2019. 350 с.
40. Скворчевська Є. Л. Психологія праці: навч. посіб. Харків : ДБТУ, 2022. 160 с.
41. Тарасова О. В. Емпатія та її роль у розвитку вигорання вчителя. Психологічні студії. 2023. № 2. С. 110–117.
42. Терлецька Л. Г. Основи психокорекції : навч. посіб. Київ : Слово, 2020. 168 с.

43. Ткаченко В. Г. Психологічні детермінанти вигорання молодих учителів. *Освіта ХХІ століття*. 2024. № 1. С. 44–52.
44. Федоренко Р. П. Робота з емоціями в педагогічній діяльності. *Практична психологія*. 2022. № 4. С. 22–29.
45. Форостян О., Соколова Г. Особливості емоційного вигорання педагогів інклюзивної освіти. *Наука і освіта*. 2021. № 2. С. 58–64.
46. Чекмарьова С. О. Конфліктність у колективі як передумова вигорання. *Психологія управління*. 2021. № 3. С. 101–109.
47. Шапошніков А. О. Психологічні умови подолання вигорання вчителів в умовах війни: магістерська робота. Запоріжжя : МДПУ, 2024. 104с.
48. Швець Т. В. Технології самозбереження педагога в освітньому середовищі. *Педагогічні науки*. 2023. № 82. С. 156–163.
49. Шебанова В. І. Корекція порушень харчової поведінки при стресі у педагогів. Херсон : ХДУ, 2020. 200 с.
50. Якуніна Ю. В. Психологічні чинники вигорання педагогів професійної освіти: магістерська робота. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 95 с.
51. Antonenko I. Emotional Intelligence and Burnout of Teachers of Higher Education Institutions. *Visnyk of KHNNRA*. 2022. Vol. 5. P. 112–119.
52. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. No. 1. P. 159–165.
53. Maslach C., Jackson S. E. *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1986. 52 p.
54. Schaufeli W. B., Enzmann D. *The Burnout Companion to Study and Practice*. London : Taylor & Francis, 1998. 220 p.
55. Tkachenko V., Nenko Y. Emotional burnout of Ukrainian teachers in the context of a full-scale invasion. *ResearchGate*. 2024. Link.
56. Weissbecker I. et al. Mental health integration in Ukraine: legislative changes. *Mental Health Journal*. 2025. Vol. 2. P. 15–28.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики емоційного вигорання В. Бойко

Інструкція. Якщо ви професіонал у будь якій галузі спілкування з людьми, то для вашої діяльності важливо, в якій мірі у вас сформований психологічний захист у формі **«емоційного вигорання»**. Прочитайте твердження та дайте відповідь **«так»** або **«ні»**. Там, де у запропонованих твердженнях опитувальника йдеться про **«партнерів»**, маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності – клієнти, учні та інші люди, із якими ви щоденно співпрацюєте.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно примушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилюся(лася) у виборі професії або профілю діяльності.
4. Мене непокоїть те, що я став(ла) гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами залежить від мого настрою.
6. Від мене як від професіонала мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (2 – 3 години) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу надати партнеру те, чого вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота не дає виражатися моїм емоціям.
11. Я відверто втомився(лася) від людських проблем, із якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив(ла) місце роботи, якби була така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належними чином надати партнераві професійну підтримку, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливові поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось негаразд у стосунках із діловими партнерами.
19. Я настільки втомлююсь на роботі, що дома намагаюсь спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втомленість або напруження, часто приділяю партнераві менше уваги, ніж належить.

21. Інколи звичайні ситуації спілкування на роботі викликають у мене роздратування.
22. Я спокійно приймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене триматися осторонь від людей.
24. Коли згадую деяких колег по роботі чи партнерів, у мене псується настрій.
25. Конфлікти чи розбіжність поглядів із колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось повинно статися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як належить, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому уваги.
30. На роботі під час спілкування я дотримуюсь принципу: «Не роби людям добра, не отримаєш лиха».
31. Я охоче вдома розповідаю про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан негативно впливає на результати роботи (менше виконую, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Інколи я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги та турботи більше, ніж отримуєш.
36. Коли думаю про роботу, мені стає не по собі: починає колоти в ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене добрі стосунки з керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота йде на користь людям.
39. Останнім часом, мене переслідують невдачі в роботі.
40. Деякі сторони моєї роботи викликають глибоке розчарування.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я враховую особливості ділових партнерів гірше ніж раніше.
43. Стомленість від роботи призводить до того, що я прагну скоротити спілкування з друзями та знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера, окрім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я інколи ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без натхнення, запалу, ентузіазму.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами, у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я маю постійні фізичні або психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі наповнюють мене натхненням.
51. Ситуація на роботі, у якій я опинився (лася), здається безвихідною.
52. Я втратив(ла) спокій через роботу.
53. Упродовж останнього року була скарга (скарги) на мою роботу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що я не сприймаю близько до серця те, що відбувається з партнером.
55. Я часто приношу з роботи додому негативні емоції.
56. Я часто працюю понад силу.
57. Раніше я був(ла) більш чуйним(ною) і уважним(ною) до партнерів, ніж зараз.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не втрачай нерви, бережи здоров'я.
59. Інколи я йду на роботу з важким відчуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю трохи недобре.
61. Контингент партнерів, із якими я працюю, дуже важкий.
62. Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я втрачаю.
63. Якби мені поталанило з роботою, я був(ла) би(б) щасливішим(ою).
64. Я у відчаї через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Інколи я поведжуся зі своїми партнерами так, як не хотів(ла) би(б) щоб поводитися зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на пільги, поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил робити хатні справи.
68. Я постійно підганяю час: скоріше б робочий день закінчився.
69. Стан, прохання, потреби партнерів мене щиро турбують.
70. Працюючи з людьми, я ніби ставлю екран, який захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, 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 в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів(ла) би(б) бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втомленість на роботі мало впливає або зовсім не впливає на спілкування з домашніми та друзями.

80. Якщо випадає нагода, я приділяю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

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

82. До всього, що відбувається на роботі, я втратив(ла) цікавість.

83. Робота з людьми спричинила поганий вплив на мене, як на професіонала, зробила злим(лою), нервовим(ою), беземоційним(ою).

84. Робота з людьми підриває моє здоров'я.

Ключ

«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(5)	
3. «Загнаність у клітку»	+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)	
Разом по фазі «Напруження»		
«Резистенція»		
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)	
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)	
3.Розширення галузі 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)	
Разом по фазі «Резистенція»		
«Виснаження»		
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(33), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)	
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)	
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)	
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)	
Разом по фазі «Виснаження»		
Підсумковий показник		

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з **симптомів вигорання**.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який склався	Симптом, який склався
9 і менш	10 – 15	16 і більш

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
36 і менш	37 – 60	61 і більш

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

- визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;
- встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.

Додаток Б

Методика «динаміка психологічного клімату»

Вступний коментар. В практиці дослідження психологічного клімату колективу переважають методи одноразового анкетування, що не дозволяє дослідити його динаміку, розвиток та виникнення різних його змінних. Динамічну картину можна отримати, використавши лонгітюдне дослідження, спрямоване на довготривале вивчення деяких змінних у педагогічному колективі. Методика О.М.Лутошкіна «Кліматичне коло» є нескладною процедурою, що дозволяє оцінити у часі такі параметри, як тональність настрою та загальна активність. Отже, психологічний клімат розуміється як загальна емоційна атмосфера та рівень активності працівників.

Мета: оволодіння методикою експрес діагностики психологічного клімату **Матеріали та обладнання:** психологічне кліматичне коло.

організації.

Хід роботи

1. Апробувати методику в групі.
2. Провести дослідження у одній із студентських груп впродовж тижня. Зафіксувати у протоколі результатів та кліматичному колі.

3. Скласти інтерпретацію, проаналізувати наслідки та умови поліпшення.

Методика «кліматичне коло» (О.М.Лутошкін)

Кожному члену колективу (групи, підрозділу) наприкінці робочого дня пропонується оцінити свій стан за двома параметрами. Перший параметр (горизонтальна вісь) – тональність настрою. Другий параметр (вертикальна вісь) – переважаюча активність впродовж дня.

1. Необхідно відповісти на питання : «Який настрій переважає впродовж дня?». При оцінці можна орієнтуватися на наступну шкалу: + 3 – натхненне; +2 – радісне; +1 – світле, приємне; 0 – спокійне, врівноважене; -1 – сумне; -2 – тривожне; незадоволене; -3 – пригнічене.

2. Необхідно відповісти на «Я був більше активним чи пасивним?». Ступінь активності може бути визначена з врахуванням наступних критеріїв:

інтенсивність активності ініціативність-виконавськість-уникання діяльності); часові характеристики активності (впродовж якого часу виявлялась активність); результативність дій (яка ефективність рішення колективного завдання, досягнення поставленої мети, індивідуальний внесок кожного члена колективу).

Обробка результатів. Для кожного підрозділу організації розраховуються середні значення за двома параметрами за формулою:

$$M_{гр.} = \frac{\sum (+) + \sum (-)}{N},$$

де, $\sum (+)$ - сума позитивних оцінок, $\sum (-)$ - сума негативних оцінок, N – кількість членів підрозділу. Після того як отримані середні значення для кожного підрозділу, результати заносяться до протоколу.

Спостереження мають бути довготривалими. Для кожного дня спостережень на психологічному кліматичному колі відмічається загальний стан організації за середніми значеннями спостережуваних параметрів. На завершення спостереження всі крапки об'єднуються, утворюючи контури «психологічної хмаринки», за її станом можна говорити про психологічний клімат за певний період та його динаміку. Кліматична хмара може знаходитися у одній зоні, або захоплювати декілька зон. Зони інтерпретують таким чином:

1. Зона бадьорого, мажорного настрою. Ентузіазм, прагнення до дії. Доброзичливість у стосунках. Колектив бачить перспективу. Усвідомлює необхідність роботи та існування. Досить чітко виявляється тактика та стратегія діяльності. Перешкоди передбачаються разом з можливостями їх подолання. Якщо обидва показники наближаються до максимальних, то можна говорити про переважання ейфорійних настроїв. Надмірного збудження, зниження критичності до власних дій та можливостей, уваги до індивідуальних станів учасників.

2. Зона приємного настрою. Пасивний вияв почуттів, уповільненість дій. Конфлікти відсутні, але активність втрачена, робота цілком рухається. Навколо всі задоволені одне одним, робочий день проходить у приємних контактах та спілкуванні.

3. Зона песимізму, пригніченості. Апатія. Пасивне самопочуття, втрата інтересу до діяльності та взаємин. Знаходження у цій зоні може бути наслідком неприйняття цілей або їх відсутністю., порушеннями взаємин.

4. Зона незадоволеності, тривожності. Підвищена активність не супроводжується переживанням позитивних емоцій. А викликана прагненням досягти кращого результату та дати вихід енергії, яка накопилася. Можливі вияви агресії одне до одного, конфлікти, втрата контролю над власним станом. У цій зоні колектив може опинитися у випадку. Коли він багато працює. А результати відсутні. Багато енергії йде на подолання бар'єрів, що не прямо пов'язані з виконанням професійних завдань, із сутністю спільної справи.

5. Зона спокійної, врівноваженої тональності. Переважає ділова тональність. Конфлікти, якщо вони і виникають, швидко та продуктивно вирішуються.

