

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

**Факультет управління  
Кафедра психології**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

**Виконала:**

студентка 4 курсу, групи ПС-20-1

спеціальності 053 «Психологія»

Мирошниченко І.Є.

**Науковий керівник:**

професор кафедри психології, проф., д.б. н.,

Лихолат О. А

**Дніпро – 2024**

## АНОТАЦІЯ

*Мирошниченко Інга Євгеніївна. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників.* Кваліфікаційна робота бакалавра на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2024. 70 с.

У роботі висвітлено феномен емоційного вигорання педагогічних працівників. Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження вказує на те, що синдром професійного та емоційного вигорання є показником професійної дезадаптації педагога, який пов'язаний як із професійними проблемами, а також особистісними якостями та фізичним та психологічним здоров'ям. Встановлено, що поняття вигорання та стресу тісно пов'язані між собою, постійний стрес веде до виникнення психічних та фізичних відхилень, розвитку психосоматичних захворювань. Внаслідок постійного стресу виснажуються адаптаційні та захисні системи організму. Синдром емоційного вигорання є захисною реакцією на постійний професійний стрес, що виділяється в дослідженні, як фактор професійного вигорання.

**Ключові слова:** емоційне вигорання, педагогічні працівники, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, стрес, агресія.

## SUMMARY

*Myroshnychenko Inha. Psychological features of emotional burnout of pedagogical workers. Bachelor's thesis for the degree of Bachelor in Psychology, specialization 053 "Psychology." University of Customs and Finance, Dnipro, 2024. 70 p.*

The work highlights the phenomenon of emotional burnout of pedagogical workers. The analysis of scientific literature on the research problem indicates that the syndrome of professional and emotional burnout is an indicator of professional maladjustment of the teacher, which is related to professional problems, as well as personal qualities and physical and psychological health. It has been established that the concepts of burnout and stress are closely related, constant stress leads to the occurrence of mental and physical abnormalities, the development of psychosomatic diseases. As a result of constant stress, the adaptive and protective systems of the body are exhausted. The syndrome of emotional burnout is a protective reaction to constant professional stress, highlighted in the study as a factor of professional burnout.

**Key words:** emotional burnout, teaching staff, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements, stress, aggression.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ I. ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	9
1.1. Поняття емоційного вигорання.....	9
1.2. Характеристика психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників.....	13
Висновки до розділу I.....	25
<b>РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	27
2.1. Організація дослідження.....	27
2.2. Методи дослідження.....	28
Висновки до розділу II.....	32
<b>РОЗДІЛ III. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ</b> .....	33
3.1. Розробка програми профілактики емоційного вигорання.....	33
3.2. Результати дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників після використання програми.....	45
Висновки до розділу III.....	59
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	61
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	64
<b>ДОДАТКИ</b> .....	72

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Актуальність даної теми полягає у відповідних викликах сучасності до професії педагога. Зміна цінностей, зміна поглядів молодого покоління, швидкий темп інформаційних технологій дає великий поштовх до формування підходів як у навчальному процесі так і в організації трудової діяльності викладача.

Дослідження емоційного вигорання дає змогу визначити причини емоційного та фізичного виснаження, котре негативно впливає на професійну діяльність і особисте життя викладачів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій з даної тематики показав, що проблема є досить серйозна і актуальна. Так, значний внесок в розвиток щодо вивчення проблеми емоційного вигорання внесли як закордонні вчені: E. Aronson, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, S. Walker, так і вітчизняні, зокрема: В. Бойко, Н. Водопянова, Л. Карамушка, А. Лужецька, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та інші.

Педагогічні працівники витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки з учнями, продуктивні стосунки з колегами по роботі та керівництвом закладу освіти, а також щоб зберігати рівноваженість власного емоційного стану та управляти своїми емоціями у діловому спілкуванні. Зважаючи на це, дослідження проблеми профілактики і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників актуальне, що зумовило вибір теми.

У сучасному світі, де стрес і навантаження стають невід'ємною частиною професійного життя, проблема вигорання стає все більш актуальною, особливо для професіоналів у галузі освіти. Вчителі, які є ключовими фігурами в формуванні майбутнього суспільства, зазнають значного психологічного, емоційного та професійного тиску, що може призвести до вигорання.

Вигорання, або професійне виснаження, визначається як стан емоційного, фізичного та психологічного виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі. Це стан, коли відчуття енергії та зацікавленості в роботі замінюються відчуттям безсилля, втоми та втрати інтересу. Для вчителів це може мати серйозні наслідки не лише для їх власного здоров'я та самопочуття, але й для якості освіти, яку вони надають своїм учням.

Ця робота спрямована на дослідження рівня вигорання у вчителів, щоб краще зрозуміти його причини, наслідки та можливі шляхи запобігання. Шляхом аналізу психологічних, соціальних та професійних факторів, які сприяють вигоранню, ми сподіваємося виявити ключові тенденції та знаходити ефективні стратегії підтримки для вчителів.

Дослідження рівня вигорання у вчителів не лише допоможе зберегти здоров'я та ефективність педагогів, але й сприятиме покращенню якості освіти та забезпеченню стабільності в освітніх установах.

**Мета роботи** – проаналізувати основні теоретичні положення щодо психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників

та дослідити психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Об'єкт дослідження** – емоційне вигорання як психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Гіпотеза дослідження** – полягає в існуванні взаємозв'язку між емоційним вигоранням та рівнями суб'єктивного стресу й агресивності.

**Досягнення мети дослідження передбачає розв'язання таких завдань:**

- Визначити поняття та характеристики емоційного вигорання.
- З'ясувати причини та фактори, що сприяють виникненню емоційного вигорання у педагогів.
- Дослідити психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників.
- Розробити програму профілактики емоційного вигорання.

**Методи дослідження.** Вирішення поставлених завдань здійснювалися за допомогою використання теоретичних методів: вивчення наукових праць з проблематики дослідження, теоретичний аналіз, абстрагування, синтез, систематизація, що застосовувалися для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та особливостей впливу на особистість педагога професійного вигорання. Для перевірки гіпотез дослідження застосовано психологічні емпіричні методи: опитування, тестування. Для встановлення

кореляції між дослідними показниками було застосовано статистичні методи обробки даних: метод середніх арифметичних значень, метод Пірсона.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося в гімназії 109 м. Дніпро, у закладі є кімнати для розвитку інклюзивних дітей та сенсорні кімнати. Дослідну вибірку склали три групи, до яких увійшли вчителі різних рівнів шкільної освіти: група з 12 учителів молодших класів, група з 12 учителів середньої школи, група з 12 учителів старшої школи.

**Теоретико-методологічна основа дослідження.** При плануванні та проведенні дослідження спиралися на основні теоретичні положення щодо психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників.

**Теоретична значущість та наукова новизна.** У роботі висвітлено феномен емоційного вигорання педагогічних працівників. Аналіз наукової літератури з проблеми дослідження вказує на те, що синдром професійного та емоційного вигорання є показником професійної дезадаптації педагога, який пов'язаний як із професійними проблемами, а також особистісними якостями та фізичним та психологічним здоров'ям. Встановлено, що поняття вигорання та стресу тісно пов'язані між собою, постійний стрес веде до виникнення психічних та фізичних відхилень, розвитку психосоматичних захворювань.

**Практична значущість** роботи полягає у можливості бути застосованою в подальшій психологічній діяльності.

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох глав, загальних висновків, списку використаної літератури (50), додатків (1). Зміст роботи висвітлено на 73 сторінках і містить 10 таблиць.



# РОЗДІЛ I

## ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### 1.1. Поняття емоційного вигорання

Одним з негативних наслідків зіткнення особистості зі складними умовами сучасного життя є поява емоційного вигорання – парадокс дезадаптації, що характеризується втратою індивідуального творчого настрою стосовно своїх вчинків, дестабілізацією міжособистісних стосунків у системі «людина-людина», прояви агресивності (дратівливість, страх, неспокій, тривога, гнів), психосоматичні розлади.

Встановлено, що спеціалісти, які вимушені в силу своєї професійної діяльності мати багато контактів з іншими людьми (психологи, викладачі, соціальні працівники, юристи, лікарі тощо), частіше відчують емоційне вигорання та його наслідки, оскільки вони зазнають значні нервово-психічні навантаження. Нейропсихологічний тиск на роботі проявляється як емоційна втома. В результаті цього змінюється поведінка, почуття, мислення та здоров'я людини. Змінюється її ставлення до себе, до професійної діяльності та до оточуючих [12].

Хоча на сьогодні проведено чимало наукових досліджень даного явища, термін «емоційне вигорання» не відноситься до чітко визначеного поняття в системі психологічних знань. Навіть переклад з англійського цього терміну

«burnout» визначають як різні смислові відтінки такі як: «емоційне вигорання, емоційне згорання», «емоційне перегорання». Крім того в ракурсі характеристик особливостей психологічного стану робітників, що зумовлюються виникненням емоційної напруги та великої кількості професійних стресів, використовують такі терміни, як «психічне вигорання» та «професійне вигорання».

Емоційне вигорання – це особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з пацієнтами та клієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги.

Синдром емоційного вигорання – це довготривала стресова реакція, або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів [6]. Є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистісної відстороненості та зниження задоволення виконанням роботи.

«З точки зору психології, емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи», – вважає В.В. Бойка [5, с. 25].

Щодо ключових ознак синдрому емоційного вигорання виокремлюють наступне:

- 1) індивідуальна межа, «стеля» можливостей нашого «емоційного Я» протистояти виснаженню, протидіяти «вигоранню» через самозбереження;

2) внутрішній психологічний досвід, що охоплює відчуття, мотиви, очікування, установки;

3) негативний індивідуальний досвід, в якому зосереджені проблеми, стрес, дискомфорт [22; 32].

Симптомами емоційного вигорання є:

1) емоційне виснаження, виражається через невдоволення власною роботою та емоційному руйнуванні;

2) деперсоналізація /дегуманізація, негативне, цинічне ставлення до оточуючих, деформація стосунків з колегами, поява почуття провини, людина обирає автоматичне «функціонування» і всіляко уникає навантажень;

3) редукція особистих досягнень, виражається у почутті власної некомпетентності, в негативній оцінці себе, своїх досягнень та успіхів, заниженні своїх службових переваг, своїх можливостей, і як наслідок відчуття незадоволеності та низька самооцінка [23].

Отже, приходимо до висновку, що представники професії типу «людина-людина», найбільше схильні до розвитку синдрому емоційного вигорання, що, в свою чергу, призводить до психічного дискомфорту, зниження задоволеності професійною діяльністю, появи психосоматичних порушень, які безпосередньо впливають на якість життя працівників [13].

Більшістю дослідників зазначається, що емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості. Цей стереотип емоційного сприйняття дійсності складається під впливом низки факторів: зовнішніх та внутрішніх. До зовнішніх відносять: хронічну напруженість психоемоційної діяльності,

дестабілізуючу організацію діяльності, підвищену відповідальність за виконуючі функції та операції, несприятливу атмосферу професійної діяльності, психологічно «важкий» контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. До внутрішніх чинників відносять: схильність до емоційної ригідності, інтенсивну інтеріоризацію – сприйняття та переживання обставин професійної діяльності, слабку мотивацію віддачі у професійній діяльності [6].

Розвиток цього синдрому призводить до втрати важливих компонентів в структурі професійно-особистісних компетенцій до фінальної депресивної невротизації особистості [7]. Чим більше людина впевнена у своїй компетентності, здатна ефективно виконувати конкретні дії у певній галузі, справлятися знесприятливими життєвими ситуаціями і долати їх, тим менше вона вигорає на своєму робочому місці.

Таким чином, фактори, що ініціюють виникнення синдрому професійного вигорання, є як особливостями професійної діяльності, так і індивідуальними характеристиками самих професіоналів, синдром емоційного вигорання є особистісною деформацією внаслідок емоційних труднощів або напружених відносин у системі «людина-людина», що розвивається в часі. Наслідки вигорання можуть виявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і в суто-психологічних (когнітивних, емоційних, мотиваційно-настановних) змінах особистості.

## **1.2. Характеристика психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників**

Емоційне вигорання інтерпретується переважно у ракурсі аналізу професійних стресів, як процес порушення адаптації на роботі чи труднощі з виконанням професійних обов'язків. Також ключовим фактором, що сприяє виникненню даного синдрому, вважається тривалість емоційного навантаження в ситуаціях міжособистісної взаємодії. Звідси, можна зробити висновок, що емоційне вигорання властиве представникам таких професій, у яких велику роль відіграють комунікації.

Як було сказано вище, розвитку емоційного вигорання схильні працівники педагогічних професій. Насамперед це пов'язано з тим, що педагоги працюють у ситуаціях емоційної напруженості, змушені здійснювати свої професійні обов'язки, постійно перебуваючи під наглядом як з боку керівників освітніх установ, так і з боку самих дітей та їхніх батьків. Поряд із цим, педагогічна професія відноситься до альтруїстичних сфер професійної діяльності, що також сприяє виникненню вигорання [24].

Чинники емоційного напруги також сприяють виникненню непрохідного почуття втоми в педагогів, що може позначатися їх роботі, виконання безпосередніх професійних обов'язків.

Крім емоційних симптомів вигорання, у працівників педагогічних професій часто спостерігаються фізичні та поведінкові. З фізичних найбільш поширені часті головні болі, безсоння. Поведінкові виражаються у виникненні почуттів нудьги, образи, знижується інтерес у роботі, ініціативність. На місце

приходять невпевненість, дратівливість, стереотипний погляд на оточуючих. Всі ці фактори негативно відбиваються на професійній діяльності педагогів та її ефективності, що призводить, своєю чергою, до зниження їх кваліфікації.

Зазначимо докладніше фактори професійної діяльності педагогів, які сприяють виникненню емоційного вигорання:

- високий рівень завантаженості протягом робочого часу;
- фемінізованість професії – більша кількість педагогів жінок, у яких, по-перше, велика схильність до виникнення психічних захворювань, у порівнянні з чоловіками, по-друге, крім робочої завантаженості, велика зайнятість домашніми та сімейними обов'язками, вихованням своїх дітей; [13]
- високий ступінь відтоку молодих спеціалістів з освітніх установ до інших сфер діяльності.

Звичайно, висока емоційна забарвленість закладена спочатку у самій професії педагога. Причому педагог випробовує у своїй професійній діяльності великий спектр емоцій. Це може бути і почуття задоволення, радості, а також прикрощі, жалю, страху, гордість, розчарування та інше.

Також досить цікавим є питання, пов'язане з визначенням причин професійної непридатності педагогів. Це з організацією цього виду праці, чи з індивідуальними особливостями працівників та його професійної непридатністю [35].

Особливістю роботи з дітьми вимагає від особистості вчителя великих емоційних витрат. Вчителі постійно зазнають стресу на робочому місці, який значно перевищує психічні можливості людини. Педагоги часто не

дозволяють собі зробити помилку, постійно контролюють свою поведінку або емоційні реакції, змушені витратити свій час на додаткову роботу. Протягом одного дня педагог може стільки витратити емоційні та психічні сили, що не завжди до наступного робочого дня зможе відновитися. В даний час дослідниками виділено понад 100 симптомів, що допомагають визначити вигорання, що починається у педагогів: зниження мотивації до роботи; різко зростаюча незадоволеність роботою; втрата концентрації та збільшення помилок; зростаюча недбалість у взаємодії із батьками; ослаблення стандартів виконання; зниження очікувань; порушення крайніх термінів робіт та збільшення невиконаних зобов'язань; пошук виправдань замість рішень; конфлікти робочому місці; хронічна втома; дратівливість, нервозність, занепокоєння; дистанціювання від колективу [14].

На розвиток синдрому впливають зовнішні та внутрішні причини чи фактори.

До зовнішніх факторів, які провокують синдром, відносять: хронічну напружену психоемоційну діяльність, пов'язану з інтенсивним спілкуванням та емоціями; завищені норми контингенту (наприклад, учнів групи); нечітку організацію та планування діяльності; підвищену відповідальність за виконувані функції (за добробут учнів); неблагополучну психологічну атмосферу професійної діяльності (конфліктність у системі «керівник – підлеглий», «колега – колега», «вчитель – учень»); психологічно важкий контингент (наприклад, діти із психологічними особливостями віку; порушники дисципліни). Внаслідок впливу цих факторів педагог вдається до

економії емоційних ресурсів: намагається «не звертати уваги», «берегти нерви», тобто до емоційного ігнорування напружених ситуацій [17].

До внутрішніх чинників, які впливають розвиток «емоційного вигоряння», відносять схильність до емоційної ригідності. Емоційне вигоряння виникає швидше у тих, хто емоційніше стриманий. Кожна напружена ситуація у професійній діяльності залишає у таких людей глибокий слід у душі, викликає інтенсивне співпереживання, безсоння. Поступово емоційні ресурси виснажуються, і виникає потреба берегти їх, вдаючись до механізмів психологічного захисту. Люди імпульсивних, емоційно гнучких, чуттєвих, чуйних розвиток симптомів «вигоряння» проходить повільніше. З іншого боку, синдром виникає у людей, які сприймають обставини професійної діяльності надто емоційно. Це часто властиво молодим фахівцям із підвищеною відповідальністю за виконувани обов'язки. Результатом такої діяльності є розвиток наступних симптомів «вигоряння»: почуття емоційного виснаження, знемоги; негативного самоприйняття у професійному плані та заниженої самооцінки; агресивних почуттів тощо [33].

Таким чином, аналізуючи фази розвитку синдрому, можна помітити певну тенденцію: сильна залежність від роботи призводить до повного розпачу, екзистенційної порожнечі. Однак більшість фахівців визнає необхідність урахування саме трьох складових для визначення наявності та ступеня вигоряння.

Емоційне виснаження відчувається як емоційні перенапруга, спустошеність, вичерпаність власних емоційних ресурсів. Людина



неспроможна віддаватися роботі як колись, відчуває приглушеність, притупленість власних емоцій, можливі емоційні зриви [8; 34].

Найбільш популярна модель вигоряння включає 3 групи симптомів, і супроводжуються певними емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями [4].

I. Фаза «Тривожна напруга». Нервова напруга – цей механізм, що запускає – виявляється в чотирьох симптомах.

1. Переживання психотравмуючих обставин: проявляється усвідомленням психотравмуючих факторів професійної діяльності, що посилюється.

2. Незадоволеність собою: проявляється у почутті невдоволення собою, обраною професією, займаною посадою; розвивається за неможливості конструктивно вирішити ситуацію.

3. Загнаність у клітину: проявляється у почутті безвиході, гостро переживається, коли психотравмуючі обставини дуже тиснуть і усунути їх неможливо. Розвивається при марних спробах усунути тиск психотравмуючих обставин. Це стан інтелектуально-емоційного глухого кута.

4. Тривога та депресія: виявляється у тривожно-депресивній симптоматиці, що стосується професійної діяльності в особливо ускладнених обставинах. Почуття незадоволеності діяльністю і собою породжує потужну енергетичну напругу у формі переживання ситуативної чи особистісної тривоги.

Фаза «Тривожної напруги» є провісником та «запускаючим механізмом» у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється виснажливою сталістю або посиленням психотравмуючих факторів [10].

II. Фаза «Резистенція» (опір наростаючому стресові). Формування захисту на цій фазі проявляється у наступних симптомах вигорання.

1. Неадекватне виборче емоційне реагування: спостерігається у випадках, коли професіонал перестає вловлювати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються: економічним проявом емоцій і неадекватним виборчим емоційним реагуванням. Тобто, професіонал неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування на ситуації суб'єктів діяльності; емоційний контакт встановлюється не з усіма суб'єктами, а за принципом «хочу – не хочу» – неадекватним чи вибіркочим чином [29].

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: проявляється в тому, що у працівника емоції не пробуджують або недостатньо стимулюють моральні почуття. Не виявляючи належного емоційного ставлення до свого підопічного (учня, клієнта, покупця та ін.), він захищає свою стратегію: виправдатися перед собою за допущену грубість або відсутність уваги до суб'єкта, раціоналізуючи свої вчинки або віддзеркалює провину на суб'єкта, замість адекватно визнати свою провину. В емоційно складних ситуаціях використовуються міркування: «Це не той випадок, щоб переживати», «Таким людям не можна співчувати».

3. Розширення сфери економії емоцій: проявляється поза професійною діяльністю – вдома, у спілкуванні з приятелями та знайомими. На роботі фахівець так втомлюється від контактів, розмов, відповіді питання, що не хочеться спілкуватися навіть із близькими [7].

4. Редукція професійних обов'язків: виявляється у спробах полегшити чи скоротити обов'язки, які потребують емоційних витрат.

Виокремлення цієї фази в самостійну досить умовне. Фактично опір наростаючому стрес починається з моменту появи тривожної напруги.

III. Фаза «Виснаження». Характеризується більш менш вираженим падінням загального тону і ослабленістю нервової системи. Емоційний захист стає невід'ємним атрибутом особистості. Ця фаза також проявляється у ряді симптомів:

1. Емоційний дефіцит: заявляє себе у відчутті, що емоційно професіонал не може допомогти суб'єктам своєї діяльності.

2. Емоційна відстороненість: працівник майже повністю виключає емоції зі сфери своєї професійної діяльності. Його майже ніщо не хвилює, не викликає емоційного відгуку: ні позитивні, ні негативні обставини.

3. Особистісна відстороненість, або деперсоналізація: проявляється у широкому діапазоні умонастроїв та вчинків професіонала у сфері спілкування. Насамперед, відзначається повна чи часткова втрата інтересу до людини - суб'єкта професійної діяльності.

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: виявляються на рівні психічного та фізичного самопочуття. Даний симптом зазвичай

утворюється за умовно-рефлекторним зв'язком негативної властивості: багато з того, що стосується суб'єктів професійної діяльності, проковує відхилення в соматичних та психічних станах [15].

Емоційне вигоряння виникає швидше у тих, хто емоційніше стриманий. Кожна напружена ситуація у професійній діяльності залишає у таких людей глибокий слід у душі, викликає інтенсивне співпереживання, безсоння. Поступово емоційні ресурси виснажуються, і виникає потреба берегти їх, вдаючись до механізмів психологічного захисту. Люди імпульсивних, емоційно гнучких, чуттєвих, чуйних розвиток симптомів «вигоряння» проходить повільніше. З іншого боку, синдром виникає у людей, які сприймають обставини професійної діяльності надто емоційно. Це часто властиво молодим фахівцям із підвищеною відповідальністю за виконувани обов'язки. Результатом такої діяльності є розвиток наступних симптомів «вигоряння»: почуття емоційного виснаження, знемоги; негативного самосприйняття у професійному плані та заниженої самооцінки; агресивних почуттів тощо [33].

Педагогічна діяльність пов'язана з безліччю психологічних явищ, зокрема і в педагога можуть виявлятися ознаки тривожності. Узагальнене визначення тривожності пов'язані з очікуванням якихось негативних емоцій чи очікуванням те, що ті чи інші події та процеси можуть призвести до несприятливих наслідків [4; 16; 35; 36].

Ряд досліджень [40-45] показали, що до стресу здебільшого схильні педагоги, які мають великий стаж роботи, а також педагоги, які мають справу

з дітьми з вадами розвитку. Такі педагоги найбільше виявляють невдоволення своєю професійною діяльністю, перевтомлюються і, як наслідок, в них можуть виникати конфліктні ситуації з дітьми, батьками, колегами, адміністрацією.

Професійний стрес шкільних вчителів залежить від шкільного середовища. Деякі дослідження показують [39-41], що вчителі початкової школи відчують більший стрес і вигорання, ніж вчителі середньої школи. Дисбаланс у гендерному співвідношенні та високий рівень стресу серед жінок-вчителів можуть бути основними причинами підвищеного рівня стресу вчителів початкової школи.

Навпаки, інші дослідження [42-45] показали, що вчителі середньої школи відчують більший стрес, ніж вчителі початкової школи. Нині проаналізовано сім факторів стресу: стосунки з батьками та колегами, робоче навантаження, нестача часу, ставлення учнів, підтримка на робочому місці та брак ресурсів. Вчителі середньої школи відчують вищий загальний стрес, ніж вчителі початкової школи, через фінансові проблеми та різноманітні робочі зобов'язання.

Дослідження стресу серед вчителів спеціальної освіти (вчителів, які працюють з учнями з труднощами у навчанні або когнітивними труднощами) виявили, що вони відчували значний стрес, пов'язаний з роботою. Вчителі спеціальної освіти стикалися з недостатніми можливостями навчання, відсутністю підтримки з боку організації та адміністрації, а також з уявленням про те, що учні не досягають успіхів у навчанні, незважаючи на їхні зусилля.

Таким чином, між різними типами шкіл можуть існувати значні відмінності в структурі стресу вчителів [46].

Крім того, у сучасному світі у педагога обсяг робочих навантажень нерівнозначний наявності підходів та методів «боротьби» з вигоранням. Таким чином, виникає потреба психологічної підтримки педагогів. Проаналізувавши численні дослідження [47-50], ми дійшли висновку, що наявність великої кількості методів та праць, пов'язаних із вивченням проблеми професійного вигорання педагогів, пояснюється обсягом факторів прояву професійної деформації особистості (стаж роботи, стать, вік педагога, особистісна та ситуативна тривожність, організаційний та особистісний стрес).

Під «психологічним благополуччям», на відміну психічного здоров'я, розуміють суб'єктивне самовідчуття цілісності та свідомості людиною свого буття. Дане поняття зазвичай розглядається у межах понять екзистенційно-гуманістичної психології.

Психологічне благополуччя характеризує сферу переживань і станів, властивих здоровій особистості. Не випадково поняття благополуччя взяте Всесвітньою організацією охорони здоров'я як основне визначення здоров'я. У ньому «здоров'я - це відсутність хвороб чи фізичних дефектів, а й стан повного фізичного, розумового і соціального благополуччя» [20].

На думку Дудяк В., психологічне благополуччя – це «системна якість людини», яку він набуває в процесі свого життя та діяльності. У його основі лежить збереження психофізіологічних функцій організму. Виявляється у

переживанні подієвої наповненості та цінності життя загалом. Психологічне благополуччя є засобом досягнення внутрішніх, соціально орієнтованих цілей та умовою реалізації потенційних можливостей та здібностей людини [8].

Відповідно до Колтуновича Т., психологічний стан особистості має складну структуру, що включає у собі когнітивний і емоційний компоненти. Показником психологічного благополуччя є «успішність поведінки та діяльності», задоволеність міжособистісними відносинами та спілкуванням [14].

Когнітивний компонент благополуччя виникає за наявності цілісної та несуперечливої картини світу у суб'єкта, розумінні поточної життєвої ситуації. Дисонанс у когнітивну сферу вносить суперечлива інформація, сприйняття ситуації як невизначеної, інформаційна чи сенсорна депривація.

Емоційний компонент благополуччя постає як переживання, яке поєднує почуття, викликані успішним (або неуспішним) функціонуванням особистості. Дисгармонія у певній сфері особистості викликає емоційний дискомфорт, який є причиною та відображенням неблагополуччя людини у різних сферах.

Благополуччя залежить від наявності ясних цілей, успішності реалізації планів діяльності та поведінки, наявності ресурсів та умов для досягнення цілей. Неблагополуччя виникає у ситуації фрустрації, при монотонії виконавчого поведінки та інших подібних умов [38]. Благополуччя створюють відповідні міжособистісні стосунки, можливість спілкуватися і отримувати від цього позитивні емоції, задоволення потреб у емоційному теплі. Руйнує

добробут соціальна ізоляція, напруженість у значних міжособистісних зв'язках.

Психологічне благополуччя особистості педагога досліджувалося досі як окрема категорія. Проте вивчалися психологічні категорії, пов'язані з благополуччям особистості вчителя, – це, з одного боку, категорія «психологічне здоров'я вчителя», з іншого – категорія «професійні кризи та професійні деформації особи вчителя».

Сама по собі професія педагога пов'язана з інтенсивністю міжособистісних комунікацій та високою емоційною залученістю до них. У зв'язку з цим ймовірність професійно-особистісної деформації та емоційного вигорання дуже висока, що, можливо, перешкоджає психологічному благополуччю. За даними досліджень зарубіжних та вітчизняних психологів, позитивний та негативний афекти, що визначають рівень психологічного благополуччя особистості в цілому, не взаємозалежні [1; 7; 8; 9].

Таким чином, під психологічним благополуччям ми розуміємо – «злагожденість психічних процесів та функцій, відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги, душевний комфорт» [23]. У психологічному благополуччі узагальнено представлена реальна успішність поведінки та діяльності, задоволеність міжособистісними відносинами та спілкуванням. Благополуччя являє собою складний взаємозв'язок культурних, соціальних, психологічних, фізичних, економічних та духовних факторів. Суб'єктивне благополуччя оцінюється виключно самим індивідом з позицій його цінностей та цілей, оскільки вони завжди індивідуальні.



## **Висновки до першого розділу**

Провівши теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми емоційного вигоряння та специфіки професійної діяльності педагогів, ми можемо сформулювати такі висновки:

Синдром емоційного вигоряння є комплексом, який зачіпає всі структурні характеристики особистості та впливає на її соціально-психологічні, особистісні, мотиваційні особливості;

Виникнення синдрому професійного вигоряння схильні переважно до професії соціальної спрямованості, у тому числі, педагоги та вихователі. Емоційне вигоряння виникає внаслідок тривалого впливу стресових чинників робочому місці, і навіть під впливом індивідуальних особливостей особистості.

Педагогічна діяльність характеризується низкою особливостей, які можна охарактеризувати як емоціогенні. До цих чинників можна віднести високий темп роботи за умов дефіциту часу, часті навантаження, складні педагогічні ситуації із дітьми та його батьками, необхідність постійно перебувати під оцінкою всіх учасників освітнього процесу та інших. Усі перелічені особливості педагогічної діяльності обумовлюють виникнення та розвитку емоційного вигоряння.

Підсумовуючи теоретичному аналізу проблеми виникнення емоційного вигоряння в учителів, ми можемо відзначити, що фахівці цієї професії схильні до професійної та особистісної деформації під впливом багатьох стресогенних

факторів. До таких відносяться емоціогенність праці вчителя, невизначеність та багатозадачність трудових обов'язків, можливі конфліктні ситуації, перевтома, високий рівень напруженості.

В даний час дослідниками активно вивчаються питання, пов'язані зі структурою та динамікою вигорання, специфікою прояву вигорання в різних професіях, детермінанти та фактори, що сприяють виникненню та розвитку вигорання, вплив вигорання на здоров'я та діяльність професіонала, а також питання профілактики та корекції вигорання. Слід припустити, що походження «вигорання» скоріше є результатом складної взаємодії особистісних особливостей людини, ситуації її міжособистісних відносин та її професійної діяльності.

Таким чином, незважаючи на відмінність у підходах до вивчення емоційного вигорання, можна зробити висновок, що даний синдром є особистісною деформацією внаслідок емоційно утруднених або напружених відносин у системі «людина-людина», що розвивається в часі. Розвиток синдрому вигорання носить стадіальний характер, у якого відбувається зміна ставлення до професійної діяльності до байдужого і навіть негативного, порушуються контакти з людьми, пригнічуються гуманні форми поведінки. Однак складний характер синдрому емоційного вигорання, а також різноманіття інтерпретацій його причин і проявів вимагає пошуку нових шляхів, дослідницьких стратегій з оптимізації професійної діяльності, адаптації особистості до соціальних, що швидко змінюються, часом екстремальних умов.

## РОЗДІЛ II

### ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1. Організація дослідження

Дослідження проводилося в гімназії 109 м. Дніпро, у закладі є кімнати для розвитку інклюзивних дітей та сенсорні кімнати. Дослідну вибірку склали три групи, до яких увійшли вчителі різних рівнів шкільної освіти.

- Група учителів молодших класів – ця група складається з 12 учителів, які працюють з дітьми молодшого шкільного віку. Учителі молодших класів мають свої особливості в роботі з дітьми, які потребують особливого підходу та врахування їхніх психологічних та педагогічних особливостей.
- Група учителів середньої школи – у цій групі також 12 учителів, які викладають у середній школі. Вони працюють зі старшими учнями, що вимагає інших методів та стратегій викладання порівняно з молодшими класами.
- Група учителів старшої школи - ця група також складається з 12 учителів, які викладають у старшій школі. Вони мають справу з учнями, які готуються до вступу в вищі навчальні заклади або до вирішення інших серйозних життєвих завдань.

Кожна з цих груп вчителів працює з різними віковими групами учнів з психологічними особливостями, що вимагає від вчителів різних навичок та підходів до роботи. Аналізуючи дані з усіх трьох груп, можна отримати більш

глибоке розуміння рівня вигорання у вчителів різних рівнів шкільної освіти та виявити можливі стратегії підтримки для кожної з них.

Кожна з трьох груп учителів, які беруть участь у дослідженні, поділяється на контрольну та експериментальну підгрупи з метою визначення ефективності наданої психологічної допомоги.

Контрольна підгрупа включає 6 учителів, які не отримали психологічної допомоги. Експериментальна підгрупа складає також 6 учителів, проте з ними була проведена робота, спрямована на надання психологічної підтримки та зменшення рівня вигорання та стресу у вчителів.

## **2.2. Методи дослідження**

Для проведення дослідження рівня вигорання у вчителів були обрані наступні методики: Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10, Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.С. Нікіфоров), Методика оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера. Використання цих методик у поєднанні дозволить здійснити комплексний аналіз стану вчителів щодо стресу, вигорання та агресивності у професійному середовищі. Результати дослідження на основі цих методик нададуть глибше розуміння проблеми вигорання у вчителів та допоможуть розробити ефективні заходи для її запобігання та подолання. Розглянемо більш детально кожен методик окремо.

### **1. Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10.**

Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10, також відомий як The Perceived Stress Scale-10, є визнаним і широко використовуваним інструментом для оцінки рівня суб'єктивного стресу у різних груп населення. Він призначений для визначення того, наскільки особисте життя за останній період часу сприймається як стресове – з непередбачуваними, неконтрольованими та перевантаженими ситуаціями.

Опитувальник складається з 10 питань, що ретельно розроблені для визначення ступеня стресу. Кожне питання починається з фрази "Як часто за останній місяць...", що дозволяє оцінити періодичність стресових переживань. Час на заповнення опитувальника становить близько 5 хвилин. Питання відображають різні сфери життя, включаючи роботу, близькі стосунки, фінанси, сім'ю, фізичне здоров'я, здоров'я близьких, а також фактори, що можуть бути актуальними для дослідження, наприклад, пандемія або інші епідеміологічні чи соціальні аспекти.

Інтерпретація результатів:

- Оцінки від 0 до 13 вважаються низьким рівнем дистресу.
- Оцінки від 14 до 26 вважаються помірним дистресом.
- Оцінки від 27 до 40 вважаються високим рівнем дистресу.

Опитувальник PSS-10 дозволяє отримати значимі дані щодо рівня стресу у досліджуваної групи та використовується для розробки і впровадження ефективних стратегій управління стресом та підтримки психічного здоров'я.

2. Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.С. Нікіфоров).

Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» розроблена Г.С. Нікіфоровим та базується на підходах до визначення синдрому вигорання, запропонованих американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Ця методика призначена для оцінки емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у професійній діяльності.

Учасники дослідження отримують 22 твердження, що стосуються їхніх почуттів та переживань, пов'язаних з роботою. Вони повинні уважно прочитати кожне твердження і вирішити, чи вони відчують себе таким чином у контексті своєї професійної діяльності. Для відповідей учасникам пропонується використовувати шкалу, де 0 означає «ніколи», а інші цифри відображають частоту виникнення відповідних почуттів.

#### Інтерпретація даних:

За моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» розглядається як синдром, який включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

- Емоційне виснаження – це основна складова «професійного вигорання», що характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.
- Деперсоналізація – цей аспект виявляється у деформації стосунків з іншими людьми, може включати зростання залежності від інших або зростання негативізму та цинічності.

- Редукція особистих досягнень – це проявляється в тенденції до негативного оцінювання себе та своїх професійних досягнень, або в нівелюванні особистої гідності та обмеженні своїх можливостей.

Методика дозволяє отримати важливі дані щодо ступеня вигорання у професійній сфері та сприяє розробці стратегій для попередження та управління цим явищем.

### 3. Оцінка агресивності у відносинах (Ассінгер).

Методика оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера розроблена з метою діагностики загального рівня агресивності особистості та спрямованості агресії, а також рівня коректності при соціальних контактах. Вона дозволяє визначити, наскільки коректно особа поводиться відносно оточуючих і наскільки легко з нею спілкуватися.

Учасники дослідження отримують запитання, за допомогою яких оцінюється їхня агресивність та спрямованість на соціальні контакти. Після відповідей сумуються бали, які дозволяють класифікувати рівень агресивності особистості на певні категорії.

#### Інтерпретація даних:

- 36-44 бали: цей діапазон вказує на помірний рівень агресивності. Особа успішно справляється з викликами життя, маючи здорове честолюбство і самовпевненість.

- 45 і більше балів: такий результат вказує на надмірну агресивність особистості, що може призводити до невірноваженості та жорсткості у

відносинах з іншими людьми. Ці люди часто розраховують на власні методи, навіть якщо це вимагає жертвування інтересами інших.

- 35 і менше балів: такий результат свідчить про надмірну миролюбність особистості, яка може бути зумовлена недостатньою впевненістю у власних силах і можливостях. Ці люди, хоч і не конфліктні, можуть потребувати більшої рішучості у вирішенні проблем.

### **Висновки до другого розділу**

Експериментальну групу склали педагоги молодшої школи (6 осіб), середньої (6 осіб) та старшої школи (6 осіб), що отримали психологічну підтримку. Контрольну групу склали педагоги молодшої школи (6 осіб), середньої (6 осіб) та старшої школи (6 осіб), які не отримали психологічної підтримки.

Для проведення дослідження рівня вигорання у вчителів були обрані наступні методики: Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10, Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.С. Нікіфоров), Методика оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера. Використання цих методик у поєднанні дозволить здійснити комплексний аналіз стану вчителів щодо стресу, вигорання та агресивності у професійному середовищі.

Проведена математично-статистична обробка результатів дослідження.



## **РОЗДІЛ III**

### **РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

#### **3.1. Розробка програми профілактики емоційного вигорання**

Профілактичні заходи щодо попередження професійного вигорання педагогів повинні включати в себе практичний (лекції, діалоги, тренінгові та групові практичні заняття та ін.) і технологічний (технології подолання) блоки. Напрямами реалізації заходів є: проведення діагностики (встановлення ступеня прояву у вчителів синдрому емоційного вигорання); розвиток мотивів (мотивація вчителя на участь у проєкті); реалізація заходів; здійснення аналізу (аналіз та оцінка ефективності заходів з профілактики виникнення синдрому професійного вигорання) [10, с. 34].

Впровадження розроблених заходів з профілактики виникнення синдрому емоційного вигорання дозволить зменшити тривожність і напругу в міжособистісних відносинах, формувати вміння педагога психічної саморегуляції, сформувати емоційну стабільність, що сприяє позитивній зміні індивідуально-психологічних якостей. Ці особливості потрібні вчителям для подолання цього синдрому, пристосування до якісно мінливих соціальних ситуацій сучасного суспільства.

Своєчасна профілактика вигоряння включає три напрями роботи: організація діяльності; поліпшення психологічного клімату у колективі; робота з індивідуальними особливостями.

1. Організація діяльності. Адміністрація може пом'якшити розвиток «згоряння», якщо забезпечить працівникам можливість професійного зростання, налагодить соціальні та інші позитивні моменти, що підтримують мотивацію. Адміністрація може чітко розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції. Керівництво може організувати здорові стосунки співробітників.

Особливо важливо це робити під час дистанційної роботи вчителів, так як процес розподілення обов'язків та навантаження може бути вкрай не справедливий та гнітючий. Тим більше складно бачити та емпатувати емоційний стан працівника.

2. Поліпшення психологічного клімату у колективі.

Наступний напрямок профілактики синдрому вигоряння – це створення психологічного комфорту у професійній групі, формування колективу, що існує як єдине ціле, як група людей, які підтримують одне одного. Особливо це важливо під час дистанційної роботи, тому що це є новим у роботі педагогів. Важливо, щоб вчителі могли ділитися досвідом, підтримувати один одного, просити про допомогу чи пораду.

Одним із факторів, що порушують психологічний клімат у колективі, є вкрай низький рівень матеріальної забезпеченості вчителів, через що люди не мають змоги зняти тягар переживань та розслабитися у домашній обстановці,

у сім'ї. Особливо впливає відсутність потрібної техніки для роботи дистанційно, швидкісного інтернету та можливості усамітнення в домашній обстановці. Перебування на природі, походи до місць відпочинку також вимагають часу та матеріальних можливостей, а останні у більшості вкрай обмежені. Особливо під час обмежень у період карантину.

### 3. Робота з індивідуальними особливостями.

Психологічна робота з вчителями, що працюють дистанційно повинна включати три основні напрямки, що відповідають виявленим аспектам вигорання. Перший напрямок – розвиток креативності у педагогів, оскільки однією з ознак вигорання є ригідність мислення, опір змінам. Креативність – це швидкість, гнучкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, почуття гумору. Креативність є сильним чинником розвитку особистості, визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипів. Особливо важливо дати право проявляти креативність у нових для всіх умовах – карантинних обмеженнях та дистанційній роботі зі школярами. Тут ніяк не обійтися без відходу від звичних та стереотипних методів взаємодії з учнями.

Другий напрямок має нівелювати вплив негативних професійних та особистісних факторів, що сприяють професійному вигоранню. Тут необхідна робота з розвитку у співробітників уміння вирішувати конфліктні ситуації, знаходити конструктивні рішення, здатності досягати поставленої мети та переглядати систему цінностей і мотивів, що перешкоджають професійному та особистому вдосконаленню та ін. Для цього можуть бути використані різноманітні тренінги, наприклад, тренінги впевненості в собі, саморозкриття,

особистісного зростання, прийняття рішень. Звичайно, найкращий варіант це проведення таких заходів з можливістю фізичної взаємодії, але карантинні обмеження накладають свій відбиток. Тому такі заходи проводяться у формі вебінарів та дистанційних завдань. Але це дає можливість бути педагогам з іншої сторони екрану – не ведучим у взаємодії, а у ролі учасника.

Багато людей несвідомо використовують такі природні способи саморегуляції, як тривалий сон, смачна їжа, спілкування з природою та тваринами, лазня, масаж, рух, танці, музика та багато іншого. Таким чином, подібні засоби можна, використовувати вдома, при дистанційній зайнятості, безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація або накопичилася втома. Крім того є прийоми, які можна використовувати під час роботи. Деякими з цих прийомів вчителі користуються, але роблять це зазвичай інтуїтивно, несвідомо.

Стає актуальною організація безперервного, планомірного психолого-педагогічного спостереження роботи педагога з метою коригування, профілактики та усунення синдрому емоційного вигорання [19].

В результаті здійснення психолого-педагогічного супроводу формується професійний розвиток, втілення особистого потенціалу, наявність професійного самозбереження, задоволення своєю діяльністю. Від емоційного настрою та особистісно-професійного розвитку педагога залежить якість виховання, навченості та розвиненості підростаючого покоління. Власне тому організація психолого-педагогічного супроводу професійного вдосконалення педагога дуже необхідна. Регулювання стресом в робочій обстановці педагога

і притуплення синдрому вигорання, може бути тільки тоді ефективним, коли воно вибудовується на системному підході, що має комплекс дій. Нижче надано поетапний план профілактики емоційного вигорання педагогів:

1. Діагностико-інформаційний етап. Він включає оцінку стресостійкості педагога з використанням надійних методів; поінформування про те, на якому рівні стресу знаходиться педагог, про симптоми, причини.

2. Свідомий етап. До нього входять осмислення та прийняття педагогом своєї галузі розвитку в плані управління стресом; формування мотивацій зміни; засвоєння взаємозв'язку емоційного стану та психосоматики, обов'язковість подолання страхів.

3. Розвивальний етап. Цей етап включає такі зміни, як формування навичок психосаморегуляції, врегулювання ситуацій на рівні освітньої установи, створення сприятливої атмосфери в колективі [10].

Необхідно знати, що співробітники, які схильні до емоційного вигорання, зазвичай найемоційніші та найактивніші. А якщо керівництво зацікавлене у збереженні кваліфікованих працівників, то неодмінно треба підтримувати їх у працездатному стані.

Також можна знизити ризик розвитку емоційного вигорання. Для цього необхідно чітко оцінити наявність активної життєвої позиції, оптимізм і не пасивне ставлення до труднощів, схильність до креативності в ситуаціях міжособистісного ставлення. Відповідно керівник має створити сприятливу атмосферу у колективі, заохочувати особисті ініціативи, підвищити значущість у роботі, правильно планувати розподіляти навантаження.

Ще одним з головних аспектів у професійній діяльності педагога є саморегуляція. Саморегуляція необхідна тоді, коли педагог стикається з такою проблемою, яку він не здатний самотійно вирішити, і не має однозначного рішення, а також коли емоційна та фізична напруга досягає високого рівня.

Комплекс вправ для саморегуляції психічних і фізичних станів називається аутотренінгом. В його основі лежить свідоме застосування людиною певних засобів психологічного впливу з метою релаксації та стимуляції на свій організм, і особливо на нервову систему. За використання прийому аутотренінгу можливо змінити свій психологічний настрій, що зрештою позначиться на самопочутті і навіть працездатності.

Психокорекція також часто використовується як комплекс психологічних прийомів, що застосовуються психологом для надання психологічного впливу на поведінку здорової людини. Робота психокорекції здійснюється з метою удосконалення адаптації людини до певних життєвих обставин; для усунення щоденних зовнішніх та внутрішніх тривог; для запобігання та врегулювання конфліктних ситуацій тощо. Психокорекція буває індивідуальною та груповою [1].

Ще одна головна умова полягає у здійсненні поділу між роботою та домашніми справами, а також професійним та особистим життям. Вигорання збільшується, коли межі між ними починають усуватись, і робота займає все більше часу.

Застосування тайм-аутів. Необхідне захоплення, яке принесе душевний комфорт, а також додає сил для подальшої професійної діяльності.

Професійний розвиток та самовдосконалення. Потрібно уникати непотрібної конкуренції. Іноді виникає конкуренція, яку неможливо уникнути. Не варто надмірно прагнути успіху, в деяких конкретних професійних справах це спонукає тривогу, що не сприятливо впливає на фахівця, найчастіше робить його агресивнішим і корисливішим в будь-яких цілях, все це безпосередньо породжує прояв емоційного вигоряння.

Аналіз емоційного характеру. Людина, що аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, здатна знизити ризик виникнення емоційного вигоряння. Необхідно та бажано, щоб колеги обмінювалися своїми думками на різних семінарах, педагогічних порадах. Ділилися своїми професійними проблемами та невдачами. Можливо, один у одного вони знайдуть правильне вирішення тих чи інших проблем.

Заняття спортом. Спорт чудовий засіб, щоб «скинути» весь свій негатив та негативні емоції, а також підтримати свою фізичну форму. Бажано відвідувати тренажерний зал, частіше гуляти на свіжому повітрі, а також правильно харчуватися, оскільки неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, підвищення або зменшення маси тіла посилює прояв емоційного синдрому вигоряння.

Щоб уникнути синдрому емоційного вигоряння, слід дотримуватись таких правил:

- намагатися розраховувати та обдуманно розподіляти свої навантаження;
- вміти легко перемикатися від одного виду діяльності на інший;
- не зациклюватись на конфліктних ситуаціях на роботі;

- не намагатися бути завжди і скрізь найкращим [23].

Таким чином, вище сказані способи подолання емоційного вигорання, створені на чіткому вивченні та розборі певного виду ситуації, а також на можливості змінити свою поведінку в тій діяльності, щоб сформувати у співрозмовника потрібну реакцію. і поведінці, що добре помітно оточуючим.

Педагоги демонструють відносно високий рівень симптомів, пов'язаних зі стресом. Шкільний вчитель є однією з професій з найвищим рівнем вигорання. Стрес, пов'язаний з роботою педагогів, пов'язаний зі зниженням ефективності роботи та збільшенням виснаження, що, зрештою, впливає на їхні професійні досягнення.

Шкільні вчителі піддаються впливу різноманітних джерел стресу, пов'язаного з роботою. Одним із головних факторів стресу серед вчителів є погана поведінка учнів. Крім того, міжособистісні конфлікти між колегами позитивно пов'язані з рівнем вигорання серед викладачів. Крім того, довгий робочий день серед шкільних вчителів є основною соціальною проблемою в усьому світі і значною мірою пов'язаний із стресовими розладами серед вчителів. Окрім викладацьких обов'язків, педагоги обтяжені багатьма адміністративними та канцелярськими завданнями, і відчують вищий рівень стресу під час виконання своїх обов'язків з управління школою або адміністративної роботи, ніж під час викладання в класі.

У процесі трудової діяльності аналіз ефективності впливу тієї чи іншої моделі на поведінку людини в процесі трудової діяльності показує, що ефективність праці в більшості випадків залежить не тільки від мотивуючих



факторів, а й від трудової етики, середовища та атмосфери. Таким чином, можна скласти певний перелік основних вимог, практична реалізація якого дає змогу поряд з мотиваційними факторами максимально зацікавити працівника у високопродуктивній праці.

2. Сформувані у педагогів внутрішні (психологічні) спонукання до праці, інтерес до роботи, творчий підхід, відповідальність за виконану роботу шляхом пропагування етичних принципів. Підвищити самоповагу за допомогою створення відповідних умов роботи: обладнання персонального робочого місця – комп'ютеризація, обладнання для вентиляції кабінетів у літню пору року, витратні матеріали, вся нормативна документація.

3. Проводити соціально-психологічні тренінги для створення позитивного клімату в колективі та подолання стресу. Для цього спочатку необхідно досліджувати характерологічні особливості працівників (типологію характерів, тип професійної мотивації). Від цього багато в чому залежить ефективність роботи, яку виконує колектив і вибір елемента стимулювання для кожного конкретного педагога. Такі дослідження слід проводити за допомогою різноманітних тестів ще період прийому працювати. Для вже прийнятих співробітників це можна робити на базі корпоративного університету під час зустрічей із корпоративним психологом.

Виконання цих рекомендацій дозволить ефективно підвищити лояльність та мотивацію педагогів, що позитивно позначиться на їхній роботі та роботі організації в цілому. Соціально-психологічні тренінги щодо зменшення впливу стресових умов праці на емоційний стан педагогів

дозволяють покращити спілкування з учнями та між собою, що призводить до позитивної атмосфери в колективі, конструктивної взаємодії та підвищення якості освіти.

### ***Програма профілактики емоційного вигорання***

Програма розрахована на 11 занять (11 годин). Тренінги проводяться в сенсорній кімнаті з використанням музичних, світлових та інших технічних ефектів один раз на тиждень. Групи формуються за результатами діагностики та складаються з 8-10 осіб.

Мета програми: розвиток емоційної стійкості, попередження емоційного вигорання.

Завдання програми: навчати працівників методам регуляції психоемоційного стану; розвивати систему профілактики стресових ситуацій, емоційного вигорання у робочому середовищі; розвивати емпатичні якості особистості та експресивні вміння; активізувати увагу, сприятливий формувати в колективі психологічний мікроклімат, що сприяє збереженню та зміцненню психічного здоров'я.

#### **Блок 1. Психодіагностичний**

##### **1. Лекція «Емоційне вигорання: причини та наслідки»:**

Інформування працівників про особливості появи емоційного вигорання.

##### **2. Психодіагностичне дослідження рівня емоційного вигорання:**

Виявлення присутності фаз емоційного вигорання та дослідження виразності тих чи інших симптомів у кожній фазі.

## Блок 2. Тренінговий

### 3. Тренінгове заняття «Світ свого Я»:

Формування позитивної мотивації на роботу в тренінговій частині програми. Створення сприятливої обстановки у колективі.

### 4. Тренінгове заняття «Я живу, я відчуваю»:

Розвиток вміння діяти відповідно до внутрішнього середовища своїх почуттів та бажань. Розвиток вміння розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях і керувати емоційною сферою на основі інтелектуального аналізу та синтезу. Формування здатності висловити свій емоційний стан у знаковій формі.

5. Тренінгове заняття «Саморегуляція – найважливіша основа збереження психологічного здоров'я»:

Зняття психологічної напруги. Навчання працівників методам формування емоційної стійкості. Навчання навичкам сприяння підвищенню працездатності.

### 6. Тренінгове заняття «Я і стрес»:

Допомогти учасникам в усвідомленні та вербалізації своїх уявлень про стрес, визначення свого ставлення до цього феномену. Усвідомлення актуальних стресів у професійній діяльності. Виявлення суб'єктивних труднощів, що переживаються членами групи зараз, та особистих ресурсів протистояння стресовим ситуаціям.

### 7. Тренінгове заняття «Як перемогти стрес?»:

Усвідомлення учасниками як негативних наслідків стресу, так і можливостей, що з розкриттям ресурсів особистості, що переживає стрес. Виявлення ситуацій, що є для учасників тренінгу стресогенними, усвідомлення суб'єктивності оцінювання рівня стресогенності різних ситуацій. Виявлення індивідуального стилю виходу із стресової ситуації, формування партнерських відносин, розширення поведінкового репертуару кожного учасника. Навчання діяти в умовах стресу, не втрачаючи здібностей концентрувати увагу на проблемі.

8. Тренінгове заняття «Прогресивна м'язова релаксація та техніки візуалізації»:

Навчання методу послідовного викликання напруги та розслаблення різних груп м'язів. Розвиток вміння візуалізувати предмет – уявити його як реальний, а не побачити насправді. Розвиток уміння яскраво уявляти кольори, надавати зображенню тривимірності та відчувати його рух.

9. Тренінгове заняття «Впевненість у собі – запорука успіху!»:

Освоєння навичок впевненої поведінки Розвиток вміння відкрито висловлювати свої емоції, заявляти про права, будувати гармонійні відносини з людьми. Розвиток позитивного самосприйняття. Навчання прийомів самопідкріплення та підвищення власної мотивації.

10. Тренінгове заняття «По дорозі до успіху»:

Збільшення в учасників кількості життєвих інтересів. Поліпшення сприйняття світу та розуміння людей. Сприяння появі внутрішньої свободи, незалежності від інших, позитивного ставлення до життя, довіри до людей,

доброзичливості, віри у себе та свої сили. Сприяння появі цілеспрямованості, виникнення життєвих пріоритетів. Розвиток уміння розуміти, приймати та прощати.

### Блок 3. Заключний

#### 11. Завершальне тренінгове заняття «Я можу, я вмю»:

Узагальнення отриманого під час роботи досвіду, відпрацювання вже вивчених технік саморегуляції та релаксації. Рефлексія учасниками групи особистих результатів та досягнень. Психодіагностичне дослідження рівня емоційного вигорання. Виявлення рівня емоційного вигорання. Дослідження результативності тренінгової роботи. Роздача «Пам'яток психологічного здоров'я».

### **3.3. Результати дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників після використання програми**

Після надання психологічної підтримки експериментальній групі учителів початкової школи за Методикою «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина», були отримані наступні результати. У контрольній групі двоє учителів виявили низький рівень емоційного виснаження, три – середній, і один – високий. Щодо деперсоналізації, двоє учителів в контрольній групі мали низький рівень, один – середній, і троє – високий. У редукції особистих досягнень у контрольній групі було зафіксовано два вчителі з низьким рівнем, двоє – середнім, і двоє – високим. У експериментальній групі, після надання психологічної підтримки, три

учителі показали низький рівень емоційного виснаження, двоє – середній, і один – високий. Щодо деперсоналізації, чотири учителі в експериментальній групі виявили низький рівень, один – середній, і один – високий. У редукції особистих досягнень, п'ять учителів мали низький рівень, жоден – середній, і один – високий. Загальною тенденцією є зниження рівня синдрому «вигорання» серед учителів початкової школи в експериментальній групі після отримання психологічної підтримки, що свідчить про корисність таких інтервенцій у професійному середовищі.

Таблиця 3.1

**Результати дослідження за методикою Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10 у групі учителів початкових класів**

	Контрольна група	Експериментальна група
Низький рівень дистресу	3	4
Помірний рівень дистресу	1	2
Високий рівень дистресу	2	0

Результати дослідження вказують, що експериментальна група має кращі результати щодо зниження рівня стресу порівняно з контрольною групою. Більше вчителів у експериментальній групі показали низький і помірний рівні дистресу. Це може свідчити про те, що психологічна підтримка допомогла знизити рівень стресу серед учасників експериментальної групи.

Таблиця 3.2

**Результати дослідження за методикою Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10 у групі учителів середньої школи**

	Контрольна група	Експериментальна група
Низький рівень дистресу	1	3
Помірний рівень дистресу	2	2
Високий рівень дистресу	3	1

У контрольній групі низький рівень дистресу виявлено лише у одного учителя, помірний рівень дистресу виявлено у двох учителів, а високий рівень дистресу виявлено у трьох учителів. У той час як у експериментальній групі троє учителів виявили низький рівень дистресу, двоє учителів мали помірний рівень дистресу, а лише один учитель показав високий рівень дистресу. Ці результати свідчать про те, що надання психологічної підтримки може бути ефективним у зниженні рівня стресу серед учителів середньої школи, оскільки більшість учасників експериментальної групи показали кращі показники у порівнянні з контрольною групою.

Таблиця 3.3

**Результати дослідження за методикою Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10 у групі учителів старшої школи**

	Контрольна група	Експериментальна група
Низький рівень дистресу	1	4
Помірний рівень дистресу	3	1
Високий рівень дистресу	2	1

У контрольній групі лише один учитель мав низький рівень дистресу, три учителі показали помірний рівень дистресу, і два учителі виявили високий рівень дистресу. У той час як у експериментальній групі чотири учителі показали низький рівень дистресу, один учитель мав помірний рівень дистресу, і ще один учитель показав високий рівень дистресу. Ці результати можуть свідчити про те, що психологічна підтримка може бути корисною у зниженні рівня стресу серед учителів вищої школи, оскільки більшість учасників експериментальної групи демонструють кращі показники у порівнянні з контрольною групою.

Учителі середніх класів виявилися найбільш вразливою групою, оскільки мають найвищий відсоток учасників із високим рівнем дистресу. Це може бути пов'язано з особливостями роботи з учнями та змінами у вимогах освітньої системи. Учителі початкових класів мають меншу частку учасників із високим рівнем дистресу порівняно з учителями середньої та вищої школи,



що може свідчити про меншу напруженість в їхній професійній діяльності або ефективніші стратегії управління стресом. Учителі вищої школи мають збалансованіші показники, з найбільшою часткою учасників із помірним рівнем дистресу. Однак варто звернути увагу на те, що велика кількість учасників із високим рівнем дистресу також є тривожною тенденцією.

Таблиця 3.4

**Результати дослідження за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» у групі учителів початкових класів**

Субшкала		Контрольна група	Експериментальна група
Емоційне виснаження	Низький рівень	2	3
	Середній рівень	3	2
	Високий рівень	1	1
Деперсоналізація	Низький рівень	2	4
	Середній рівень	1	1
	Високий рівень	3	1
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	2	5
	Середній рівень	2	0

	Високий рівень	2	1
--	-------------------	---	---

Таблиця 3.5

**Результати дослідження за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» у групі учителів середньої школи**

Субшкала		Контрольна група	Експериментальна група
Емоційне виснаження	Низький рівень	0	3
	Середній рівень	2	2
	Високий рівень	4	1
Деперсоналізація	Низький рівень	1	2
	Середній рівень	0	2
	Високий рівень	5	2
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	2	2
	Середній рівень	1	3
	Високий рівень	3	1

У контрольній групі жоден учитель не мав низький рівень емоційного виснаження, двоє показали середній рівень, і чотири – високий. Щодо деперсоналізації, один учитель мав низький рівень, жоден – середній, і п'ять – високий. У редукції особистих досягнень, двоє учителів мали низький рівень, один – середній, і три – високий. У експериментальній групі після отримання психологічної підтримки три учителі виявили низький рівень емоційного виснаження, двоє – середній, і один – високий. Щодо деперсоналізації, двоє учителів показали низький рівень, двоє – середній, і двоє – високий. У редукції особистих досягнень, двоє учителів мали низький рівень, троє – середній, і один – високий. Відзначається загальна тенденція до зниження рівня синдрому «вигорання» серед учителів середньої школи після отримання психологічної підтримки, що свідчить про позитивний вплив таких інтервенцій на професійне самопочуття.

Таблиця 3.6

**Результати дослідження за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» у групі учителів старшої школи**

Субшкала		Контрольна група	Експериментальна група
Емоційне виснаження	Низький рівень	1	2
	Середній рівень	3	2

	Високий рівень	2	2
Деперсоналізація	Низький рівень	2	3
	Середній рівень	2	2
	Високий рівень	2	1
Редукція особистих досягнень	Низький рівень	2	2
	Середній рівень	3	3
	Високий рівень	1	1

У контрольній групі один учитель мав низький рівень емоційного виснаження, три – середній, і двоє – високий. Щодо деперсоналізації, двоє учителів в контрольній групі мали низький рівень, двоє – середній, і двоє – високий. У редукції особистих досягнень, двоє учителів показали низький рівень, троє – середній, і один – високий. У експериментальній групі після отримання психологічної підтримки двоє учителів виявили низький рівень емоційного виснаження, двоє – середній, і двоє – високий. Щодо деперсоналізації, троє учителів мали низький рівень, двоє – середній, і один – високий. У редукції особистих досягнень, двоє учителів мали низький рівень, троє – середній, і один – високий. Висновок полягає в тому, що психологічна підтримка має потенціал для зменшення синдрому «вигорання» серед учителів

вищих шкіл, про що свідчать покращені показники у експериментальній групі порівняно з контрольною.

За результатами аналізу методики Синдрому «вигорання» у вчителів початкової школи можна зробити наступні висновки. Велика кількість учителів виявили середній та високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, що свідчить про значні емоційні та психологічні труднощі, з якими вони зіштовхуються в своїй професійній діяльності. При цьому більшість учителів виявили стабільність та впевненість у власних досягненнях, що може бути фактором захисту від вигорання. Необхідно вжити заходів для підтримки та захисту психологічного здоров'я учителів, зокрема розвивати програми психологічної підтримки та тренінги зі стресу та самозахисту.

Аналізуючи результати за методикою Синдрому «вигорання» у вчителів середньої школи, можна зробити наступні спостереження. Результати свідчать про те, що учителі середньої школи мають дуже високий рівень стресу та вигорання, особливо в області емоційного виснаження та деперсоналізації. Це може бути пов'язано зі складнощами роботи з підлітками, які часто виявляють складне поведінку та потребують спеціального підходу.

Низький рівень самооцінки та відсутність відчуття успіху можуть призвести до погіршення психологічного стану вчителів та загострення вигорання. Необхідно вжити невідкладних заходів для підтримки психологічного здоров'я цієї групи учителів, включаючи проведення тренінгів зі стресу, психологічної підтримки та розвитку емоційного інтелекту.

Аналізуючи результати за методикою Синдрому «вигорання» у вчителів вищої школи, можна зробити наступні спостереження. Результати свідчать про те, що учителі вищої школи мають різноманітні рівні вигорання, але загалом виявляють серйозні емоційні труднощі та стрес. Велика кількість учителів виявила середній рівень деперсоналізації, що може свідчити про відчуженість та відсутність емпатії у відношенні до учнів.

Необхідно вжити заходів для підтримки та захисту психологічного здоров'я цієї групи учителів, включаючи проведення тренінгів зі стресу, психологічної підтримки та розвитку емоційного інтелекту.

Таблиця 3.7

### Результати дослідження за методикою оцінки агресивності у відносинах

#### А. Ассінгера у групі учителів початкових класів

	Контрольна група	Експериментальна група
Надмірно миролюбні	5	6
Помірно агресивні	1	0
Надмірно агресивні	0	0

Після надання психологічної підтримки експериментальній групі учителів початкової школи за Методикою оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера отримані такі результати. У контрольній групі п'ять учителів були визначені як надмірно миролюбні, один учитель був помірно агресивним, і жоден учитель не був визнаний як надмірно агресивний. У експериментальній

групі шість учителів були визначені як надмірно миролюбні, інші виявилися не агресивними, ні в помірному, ні в надмірно агресивному спектрі. Загальна тенденція показує, що психологічна підтримка не суттєво вплинула на рівень агресивності учителів у експериментальній групі, оскільки обидві групи не показали значних відхилень у рівнях агресивності після проведення інтервенції.

Таблиця 3.8

### Результати дослідження за методикою оцінки агресивності у відносинах

#### А. Ассінгера у групі учителів середньої школи

	Контрольна група	Експериментальна група
Надмірно миролюбні	1	2
Помірно агресивні	2	1
Надмірно агресивні	3	3

У контрольній групі один учитель був визначений як надмірно миролюбний, два учителі були помірно агресивними, і три учителі були визнані як надмірно агресивні. У експериментальній групі два учителі були визначені як надмірно миролюбні, один учитель був помірно агресивний, і троє учителів були визнані як надмірно агресивні. Аналіз показує, що психологічна підтримка мала обмежений вплив на рівень агресивності учителів середньої школи, оскільки хоча були спостережені деякі зміни у рівнях агресивності в експериментальній групі, вони не виявилися значними порівняно з контрольною групою.

Таблиця 3.9

**Результати дослідження за методикою оцінки агресивності у відносинах****А. Ассінгера у групі учителів старшої школи**

	Контрольна група	Експериментальна група
Надмірно миролюбні	1	3
Помірно агресивні	3	2
Надмірно агресивні	2	1

У контрольній групі один учитель був визначений як надмірно миролюбний, три учителі були помірно агресивними, і двоє учителів були визнані як надмірно агресивні. У експериментальній групі три учителі були визначені як надмірно миролюбні, двоє учителів були помірно агресивними, і один учитель був визнаний як надмірно агресивний. Аналіз свідчить про те, що психологічна підтримка сприяла зниженню рівня агресивності учителів вищих шкіл у експериментальній групі, оскільки спостерігається зменшення кількості учителів, які віднесені до категорій помірної та надмірної агресивності, порівняно з контрольною групою.

Таблиця 3.10

**Значення коефіцієнтів кореляції  $\rho$ -Спірмена між показниками вигорання та показниками суб'єктивного стресу та агресивності**

Показники вигорання	Рівень суб'єктивного стресу	Рівень агресивності
Емоційне виснаження	0,887*	0,731*



Деперсоналізація	0,918*	0,901*
Редукція особистих досягнень	<b>-0,867**</b>	<b>-0,783**</b>

\*\* кореляція значуща при  $p < 0,05$

\* кореляція значуща при  $p < 0,01$

Порівнявши значення коефіцієнтів кореляції  $\rho$ -Спірмена між показниками вигорання та показниками суб'єктивного стресу та агресивності можна зробити висновок, що кореляція між емоційним виснаженням, деперсоналізацією та рівнями суб'єктивного стресу та агресивності є статистично значущою.

Аналіз отриманих даних показує, що психологічна підтримка має різний вплив на рівень агресивності педагогів залежно від класів, у яких вони викладають. У групах учителів початкової та середньої школи виявлено позитивний ефект психологічної підтримки, оскільки спостерігається зменшення кількості учителів, які віднесені до категорій помірної та надмірної агресивності у порівнянні з контрольними групами. Проте у випадку вчителів вищої школи зміни у рівнях агресивності були незначними, що може свідчити про неефективність психологічної підтримки в даному контексті.

На підставі проведеного дослідження було сформовано наступні рекомендації:

- Створення підтримуючого середовища. Створення підтримуючого та емпатичного середовища в учбовому закладі може зменшити стрес та покращити благополуччя вчителів. Регулярні зустрічі з колегами або

групові сесії для обговорення проблем та спільного пошуку рішень можуть бути корисними.

- Психологічна підтримки. Забезпечення доступу до психологічної підтримки для учителів, включаючи консультування та тренінги зі стресоустойчивості та самозахисту.
- Самодогляд. Заохочення до самодогляду та самостійного розвитку. Вчителі повинні приділяти час для відпочинку, фізичної активності, відновлення емоційного стану та розвитку особистості.
- Граничність та управління часом. Пошук балансу між робочим та особистим життям, а також встановлення граничних ліній у відносинах з учнями, батьками та колегами.
- Розвиток навичок управління стресом. Навчання технік релаксації, медитації, дихальних вправ та інших стратегій управління стресом.
- Підвищення професійної компетентності. Надання можливостей для професійного розвитку та навчання новим методам управління класом, взаємодії з учнями та вирішення конфліктів.
- Визнання досягнень та успіхів. Заохочення вчителів шляхом визнання їх досягнень та успіхів у викладанні та вихованні.

Ці рекомендації можуть допомогти учителям ефективно боротися з вигоранням та забезпечити збереження їх фізичного та емоційного благополуччя.

### **Висновки до третього розділу**

Нами було надано практичні рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання, що полягають у релаксації; вмінні відволікатись від переживань, пов'язаних з роботою; оволодінні навичок та вмінь саморегуляції

Досліджувана проблема, представляється дуже важливою, так як емоційне вигорання робить негативний вплив не тільки на самих вчителів, на їх діяльність і самопочуття, але і на тих, хто знаходиться поруч з ними. Це і близькі родичі, і друзі, а також учні, які просто змушені перебувати поруч, і тому стають заручниками синдрому. Проте, можна спробувати зробити профілактичні кроки, які допоможуть запобігти, послаблять або виключать цей феномен. Велика роль в боротьбі з синдромом емоційного згоряння належить самому вчителю.

Дотримуючись рекомендацій, вчитель не тільки зможе запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання, а й досягти зниження ступеня його прояву, що було підтверджено експериментальною частиною даної дипломної роботи.

Порівняємо учителів початкової, середньої та вищої школи за рівнем вигорання та благополуччя на основі отриманих результатів досліджень.

Учителі початкової школи, як виявлено за методикою оцінки рівня вигорання, мають більш сприятливий стан, оскільки після отримання психологічної підтримки спостерігається значний спад в рівні стресу та

агресивності серед цієї категорії вчителів. Це може бути пов'язано з меншою складністю виховно-освітнього процесу на початковому рівні.

Учителі середньої школи також виявили певні поліпшення у рівні вигоряння та агресивності після отримання психологічної підтримки, але ці зміни можуть бути менш помітними, порівняно з учителями початкової школи. Це може бути пов'язано з більшою складністю та вимогами, які ставляться перед учителями середньої школи, зокрема у зв'язку з підлітковим віком учнів.

Нарешті, учителі вищої школи, за аналогічними методиками, можуть виявити менший рівень покращення або навіть незначне збільшення рівня вигоряння та агресивності після отримання психологічної підтримки. Це може бути пов'язано з більшими вимогами до професійної діяльності та зовнішнім стресом, що супроводжує роботу у вищих навчальних закладах.

Отже, хоча психологічна підтримка виявляється корисною для всіх категорій учителів, її вплив може бути різним в залежності від класів, в яких вони викладають, та специфіки їх роботи.

## ВИСНОВКИ

1. Нами визначено поняття та характеристики емоційного вигорання. Аналіз психологічної літератури з проблеми дослідження дозволяє зробити висновок, що синдром «емоційного вигорання» є стан емоційного, психічного, фізичного виснаження, що розвивається як результат хронічного невирішеного стресу у тому числі і на робочому місці. Розвиток даного синдрому характерний для альтруїстичних професій (сфери «людина-людина»), де домінує турбота про людей. У педагогічній діяльності постійно присутні стресфактори. Це підвищена тривалість дня, високий динамізм, нестача часу, робочі навантаження, активація психічних процесів і фізичних ресурсів межі своїх можливостей тощо. Вигорання проявляється у вигляді хронічної втоми, пригніченості, невдоволення собою та оточуючими. Цей стан виникає у педагогів внаслідок душевної перевтоми, як свого роду плата за співчуття, коли до професійних зобов'язань входить віддача «тепла своєї душі», емоційне вкладання. Синдром професійного та емоційного вигорання є показником професійної дезадаптації педагога, який пов'язаний як із професійними проблемами, а також особистісними якостями та фізичним та психологічним здоров'ям.

2. З'ясовано причини та фактори, що сприяють виникненню емоційного вигорання у педагогів. Це може бути пов'язано з меншою складністю виховно-освітнього процесу на початковому рівні; з більшою складністю та вимогами, які ставляться перед учителями середньої школи,

зокрема у зв'язку з підлітковим віком учнів; з більшими вимогами до професійної діяльності та зовнішнім стресом, що супроводжує роботу у вищих навчальних закладах.

3. Досліджено психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. Експериментальну групу склали педагоги молодшої школи (6 осіб), середньої (6 осіб) та старшої школи (6 осіб), що отримали психологічну підтримку. Контрольну групу склали педагоги молодшої школи (6 осіб), середньої (6 осіб) та старшої школи (6 осіб), які не отримали психологічної підтримки. Учителі початкової школи, як виявлено за методикою оцінки рівня вигорання, мають більш сприятливий стан, оскільки після отримання психологічної підтримки спостерігається значний спад в рівні стресу та агресивності серед цієї категорії вчителів. Учителі середньої школи також виявили певні поліпшення у рівні вигорання та агресивності після отримання психологічної підтримки, але ці зміни можуть бути менш помітними, порівняно з учителями початкової школи. Нарешті, учителі старших класів, за аналогічними методиками, можуть виявити менший рівень покращення або навіть незначне збільшення рівня вигорання та агресивності після отримання психологічної підтримки.

4. Розроблено програму профілактики емоційного вигорання. Програми профілактичних заходів мають бути комплексними, які враховують як загальні причини професійного вигорання, так і специфічні обставини виявлення у конкретного педагога. Нами було надано практичні рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання, що полягають у релаксації; вмінні

відволікатись від переживань, пов'язаних з роботою; оволодінні навичок та вмінь саморегуляції. Дотримуючись рекомендацій, вчитель не тільки зможе запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання, а й досягти зниження ступеня його прояву, що було підтверджено експериментальною частиною даної дипломної роботи. Отже, хоча психологічна підтримка виявляється корисною для всіх категорій учителів, її вплив може бути різним в залежності від класів, в яких вони викладають, та специфіки їх роботи.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова О. В. Теоретико-методичні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: 13.00.04 теорія і методика професійної освіти ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2018. 43 с.
2. Беленька Г. В. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності вихователів дошкільних навчальних закладів в умовах ступеневої підготовки автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.08 Ін-т пробл. виховання НАПН України. Київ, 2018. 38 с.
3. Беленька Г. В. Формування професійної компетентності сучасного вихователя дошкільного навчального закладу. Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, пед. ін-т. Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2018. 319 с.
4. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янецьПодільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янецьПодільський: Аксіома, 2018. С. 30-33.
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». Київ, 2021. 19 с.



6. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» Івано-Франківськ, 2017. 20 с
7. Дубчак, О. Б. Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти. Наук. вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського (Серія «Психологічні науки»): зб. наук. пр.; [за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової]. Миколаїв : МДУ ім. В. О. Сухомлинського, 2018. Т. 2. Вип. 6. С. 101-105
8. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2017. 127 с.
9. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогів. Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2018. № 4. С. 66-73.
10. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / Зайчикова Тетяна Вікторівна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2018. – 20 с.
11. Знанецька О.М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогів. Вісник Дніпропетровського університету ім. О. Гончара. Серія «Педагогіка і психологія». 2019. No 8. С. 80–87.

12. Камангар М. Теоретичні засади інноваційних тенденцій розвитку сучасної освіти. Дитячий садок. 2019. № 2. С. 22-26.
13. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти: Київ, Психолог, 2019. № 40. С. 3-6.
14. Колтунович Т. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація». Науковий вісник Чернівецького національного університету: зб. наук. праць. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2018. Вип. 746: Педагогіка та психологія. С. 76–86.
15. Кононенко Н. В. Формування системності професійно-педагогічних знань майбутніх педагогів автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08 Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2017. 21 с.
16. Корольчук В. М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу. Проблеми екстремальної та кризової психології.
17. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед педагогів: дис.... канд. психол. наук. Харків, 2006. 139 с.
18. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (20-22 червня 2019 р.). Одеса : Одеський нац. ун-т, 2019. С. 116–125.

19. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. Та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2019. 264 с

20. Машкіна Л. А. Підготовка студентів педагогічних училищ та коледжів до використання інноваційних технологій в дошкільних закладах: Ін т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2021. 19 с.

21. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. Проблеми освіти: наук. – метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2016. Вип. 86. С. 386-393.

22. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Т. 11 : Соціальна психологія, Вип. 6, Кн. 2 / [Голов. ред. С. Д. Максименко]. Київ, 2020. С. 103–113.

23. Назарук Н. В. Вплив «вигорання» на вибір стратегій поведінки подолання у вчителів. Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. За ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2022. Т. 7, Вип. 4. С. 270-279.

24. Назарук Н. В. Дослідження професійного здоров'я та «вигорання» в історичній ретроспективі. Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. VI. С. 149-156.

25. Назарук Н. В. Методологічні аспекти дослідження феномену професійного «вигорання»: синдромологічний підхід. Актуальні проблеми практичної психології: Зб. наукових праць. Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2020. С. 160-166.

26. Назарук Н. В. Психологічна рецепція феноменологічного поля «вигорання» Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологія: Зб. наукових праць. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2004. № 1. С. 35-42.

27. Назарук Н. До проблеми самоактуалізації та самореалізації особистості педагога. Створення оптимальних умов і організація роботи педагогічного колективу гімназії ім. М. Грушевського із самоактуалізації та самореалізації педагога й учня у навчально-виховному процесі: Зб. матеріалів обласного семінару керівників гімназій, ліцеїв, колегіумів та спеціалізованих шкіл Івано-Франківської області (28 – 29 жовтня 2018 р.). Коломия, 2018. С. 31-37.

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

29. Охременко О. Р. Психологічні закономірності адаптації особистості до особливих умов діяльності : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах / Охременко Ольга Романівна ; Нац. акад. оборони України. Київ, 2018. 30 с.

30. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. Т. XII, ч. 4. К., 2018. С. 322- 331.

31. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів / уклад. А.Г. Дербеньова, А.В. Кунцевська. Харків: Вид.група Основа, 2019. 223 с.

32. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ, 2018. 45 с.

33. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. Психолог. 2018. № 6. С. 6-11.

34. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія. Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.

35. Філіпенко І. В. Тренінгове заняття. Як уникнути професійного вигорання. Київ: Педагогічна майстерня, 2018. № 5. С. 17–19.

36. Bodenheimer G., Shuster S. M. Emotional labour, teaching and burnout: Investigating complex relationships. Educational Research 62:1. 2020. P. 63-76.

37. Brown C. M., James S. E., Soroka G. Explicit Content: Two Experiments on Bringing Writing Instruction into the Political Science Classroom. *Journal of Political Science Education* 0:0. 2020. P. 1-27.
38. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. *Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research*. London: Taylor and Francis, 2019. P. 135-149.
39. Feuerhahn N., Stamov-Roßnagel C., Wolfram M., Bellingrath S., Kudielka B.M. Emotional exhaustion and cognitive performance in apparently healthy teachers: A longitudinal multi-source study. *Stress Health*. 2013. Vol. 29. P. 297–306.
40. Lee Y.H. Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *Eur. Phys. Educ. Rev.* 2019. Vol. 25. P. 236–253.
41. Maxwell A., Riley P. Emotional demands, emotional labor and occupational outcomes in school principals: Modelling the relationships. *Educ. Manag. Adm. Leadersh.* 2017. Vol. 45. P. 484–502.
42. Näring G., Briët M., Brouwers A. Beyond demand–control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work Stress*. 2006. Vol. 20. P. 303–315.
43. Noor N. M., Zainuddin M. Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian J. Soc. Psychol.* 2011. Vol. 14. P. 283–293.

44. Philipp A., Schüpbach H. Longitudinal effects of emotional labour on emotional exhaustion and dedication of teachers. *J. Occup. Health Psychol.* 2010. Vol. 15. P. 494–504.
45. Richardson B. K., Alexander A., Castleberry T. Examining teacher turnover in low-performing, multi-cultural schools: Relationships among emotional labor, communication symmetry, and intent to leave. *Commun. Res. Rep.* 2008. Vol. 25. P. 10–22.
46. Sutton R. E., Mudrey-Camino R., Knight C. C. Teacher's Emotion Regulation and Classroom Management. *Theory Pract.* 2009. Vol. 48. P. 130–137.
47. Tsouloupas C.N., Carson R.L., Matthews R., Grawitch M.J., Barber L.K. Exploring the association between teachers' perceived student misbehaviour and emotional exhaustion: The importance of teacher efficacy beliefs and emotion regulation. *Educ. Psychol.* 2010. Vol. 30. P. 173–189.
48. Yao X., Yao M., Zong X., Li Y., Li X., Guo F., Cui G. How school climate influences teachers' emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 2015. Vol. 12. P. 12505–12517.
49. Yilmaz K., Altinkurt Y., Güner M., Sen B. The Relationship between Teachers' Emotional Labor and Burnout Level. *Eurasian J. Educ. Res.* 2015. P. 15.
50. Zaretsky R., Katz Y.J. The Relationship between Teachers' Perceptions of Emotional Labor and Teacher Burnout and Teachers' Educational Level. *Athens J. Educ.* 2019. Vol. 6. P. 127–144.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Узагальнені результати

№	Вчителі початкових класів		Вчителі середньої школи		Вчителі старшої школи	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
«Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина»						
Емоційне виснаження						
1	8	9	17	12	14	15
2	10	11	20	14	17	16
3	18	14	27	16	21	20
4	24	18	29	20	26	25
5	25	21	30	24	28	29
6	27	29	32	27	30	30
Деперсоналізація						
1	3	2	5	4	5	5
2	4	3	13	6	6	6
3	8	4	14	9	7	6
4	13	4	16	11	10	11
5	15	9	17	14	14	12
6	16	13	18	17	16	15
Редукція особистих досягнень						
1	39	45	39	40	39	40
2	41	43	41	40	44	43
3	37	40	36	38	38	37
4	34	39	30	35	35	34
5	30	39	27	32	33	34
6	27	24	25	28	31	30



Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10						
1	8	7	10	7	12	6
2	10	9	18	10	14	10
3	11	10	20	13	18	12
4	16	12	30	24	21	13
5	30	15	32	26	29	25
6	36	23	37	40	34	39
Методика оцінки агресивності у відносинах А. Ассінгера						
1	30	29	34	33	35	33
2	31	31	37	35	36	34
3	32	32	39	40	38	35
4	33	33	45	45	42	37
5	35	33	46	47	45	39
6	38	35	48	47	47	42