

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
Навчально-науковий інститут психології та соціальної роботи
Кафедра загальної, вікової та соціальної психології імені М.А. Скока

Кваліфікаційна робота

освітнього ступеня «магістр»

на тему

**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВЧИТЕЛІВ»**

Виконала:

студентка 2-го курсу магістратури,
61 групи, заочної форми навчання
Пінчук Яна Юріївна

Науковий керівник:

канд. психол. наук, доцент

Ляховець Лариса Олексіївна

Захищено з оцінкою _____

Голова ЕК _____

Чернігів 2024

Студентка

(підпис)

(ПІБ)

Науковий керівник

(підпис)

(ПІБ)

Рецензент

(підпис)

(ПІБ)

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри загальної, вікової та соціальної психології імені М.А. Скока, протокол № _____ від «___» _____ 2024 року. Студентка допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

(підпис)

(ПІБ)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	6
1.1. Визначення поняття «Синдром професійного вигорання».....	6
1.2. Види та симптоми професійного вигорання.....	13
1.3. Чинники професійного вигорання вчителів.....	16
Висновки до першого розділу.....	21
 РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ.....	22
2.1. Вибірка та процедура дослідження.....	22
2.2. Методи та методики дослідження.....	23
2.3. Отримані результати та їх аналіз.....	26
2.4. Розробка тренінгового заняття з профілактики професійного вигорання вчителів.....	39
Висновки до другого розділу.....	57
 ВИСНОВКИ.....	58
 СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60
 ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема дослідження професійного вигорання педагогів є досить гострою, як у сфері наукових досліджень, так і у психологічній практиці.

Це пов'язано з дуже високою емоційною навантаженістю педагогічної праці, частими стресами та тісними соціальними контактами. Різні психологічні чинники також сприяють професійному вигоранню та виснаженню.

Необхідно звернути увагу на те, що на сьогоднішній день відсутнє будь-яке єдине розуміння поняття професійного вигорання та недостатньо досліджено психологічні чинники, які впливають на його виникнення у вчителів освітніх закладів, особливо під час війни.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання вчителів.

Предмет досліджень: професійне вигорання вчителів залежно від відображення ними умов роботи і міжособових стосунків з керівництвом, колегами, учнями.

Мета дослідження: вивчити особливості прояву психологічних чинників професійного вигорання вчителів (через відображення ними умов роботи і міжособових стосунків з керівництвом, колегами, учнями).

Відповідно до поставленої мети було окреслено такі **завдання**:

1. Здійснити аналіз наукових джерел з метою уточнення дефініції «Синдром професійного вигорання».
2. Описати види та симптоми професійного вигорання та виокремити чинники професійного вигорання вчителів.
3. Організувати і провести дослідження, націлене на вивчення особливостей прояву психологічних чинників професійного вигорання вчителів.
4. Провести математико-статистичний та якісний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження.

5. Розробити тренінгове заняття з профілактики професійного вигорання вчителів.

Методологічною та теоретичною основою дослідження є концептуальні положення вітчизняної та зарубіжної психології. Серед найбільш розроблених концепцій та підходів, можна виділити роботи таких авторів М.В. Баранова, М.В. Борисова, Т.В. Зайчикова, Л.М. Карамушка, Т.А. Каткова, С.М. Клименко, М.С. Корольчук, О.М. Лось, С.Д. Максименко, Н.М. Мирончук, І.В. Пахомов, Н.В. Перегончук та інші.

Методи і методики дослідження:

1. Теоретичні методи (аналіз, узагальнення, класифікація даних наукових джерел та емпіричних досліджень).

2. Емпіричні методи: тест «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової); колірний тест відносин (Е.Бажин, О. Еткінд), авторська анкета на визначення психологічних чинників професійного вигорання вчителів; методи первинного та вторинного статистично аналізу, узагальнення та інтерпретація отриманих даних.

Структура роботи зумовлена логікою дослідження і складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел (41 найменування, з них 2 – англійською мовою), додатків.

У першому розділі наведені результати теоретичного аналізу поняття професійного вигорання, його симптомів та чинників, а також особливостей перебігу у педагогів закладів загальної середньої освіти. У другому розділі представлений опис процедури емпіричного дослідження (особливостей професійного вигорання у педагогів), методів та методик, вибірки, інтерпретовано отримані результати; наведено розробку тренінгового заняття, націленого на профілактику професійного вигорання педагогів.

Основний текст викладено на 59 сторінках (робота містить 8 таблиць). Загальний обсяг роботи становить 75 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Визначення поняття «Синдром професійного вигорання»

Поняття «професійне вигорання» вперше було введено в психологію американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році. Цим терміном він охарактеризував людей, які у зв'язку з професійною діяльністю перебувають у постійній емоційній напрузі, інтенсивно та безпосередньо контактують з іншими. Спочатку до цієї групи потрапили фахівці, у кризових центрах і психіатричних клініках. У 1982 році Р. Шваб доповнив список професій із підвищеним ризиком, включивши до нього вчителів, поліцейських, юристів, тюремний персонал, політиків і менеджерів усіх рівнів [22].

У вітчизняній психології перші згадки про цей феномен зустрічаються в працях українських науковців, які використовували термін «професійне згоряння» як аналог поняття «вигорання» для позначення негативного явища, що виникає у професіях типу «людина-людина» [19, с.444]. Однак це явище було лише зафіксовано, але не підтверджено подальшими експериментальними розробками. Лише в останні десятиліття ця тема привернула більше уваги, зокрема в контексті загального вивчення психічного здоров'я професіоналів, особливо у сфері освіти, медицини та соціальної роботи. Останніми роками зацікавленість до вивчення феномена знову зросла завдяки роботам, присвяченим вивченню стресу, його наслідків для психіки та фізичного стану. Водночас почали з'являтися моделі та підходи до профілактики та подолання синдрому вигорання, що включають як індивідуальні, так і організаційні стратегії. І, незважаючи на те, що термін «вигорання» ніяк не використовувався, його сутність була визначена досить чітко через дослідження симптомів, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності.

Наприкінці 90-х років термін «професійне вигорання» знову став об'єктом самостійного дослідження у вітчизняній психології. Однак, більшість робіт на цю тему мали переважно постановочний характер і не виходили за межі теоретичних підходів або ж базувалися на обмежених емпіричних даних. Зміст самого поняття часто запозичувався із зарубіжної літератури, де вже існували більш розвинені концепції вигорання. Таким чином, вітчизняні дослідження в основному спиралися на зарубіжні моделі та методи, що стримувало розвиток власних наукових напрацювань у цій галузі.

Отже, поняття «професійне вигорання» досліджується вже понад 40 років, водночас немає однозначної точки зору на саме визначення вигорання, його основні симптоми та механізми виникнення; є суперечливі погляди щодо динаміки виникнення вигорання; недостатньо опрацьовані питання зв'язку та вигорання та його впливу на різноманітні підструктури особистості. Все це вимагає аналізу існуючого стану проблеми вигорання у вітчизняній психології, визначення ключових проблем його вивчення та перспектив їх вирішення [9].

На сьогоднішній день існує два напрямки, в руслі яких вивчається професійне вигорання, це соціально-психологічний та психіатричний напрямки. Психіатричний напрям займається вивчення симптомів вигорання з погляду взаємозв'язку вигорання та психічного здоров'я особистості. У 1974 році Х. Дж. Фрейденбергер, який є представником клінічного спрямування, позначив таке поняття як *staffburnout*, яке в перекладі означає вигорання, згасання, згоряння, горіння. Це поняття раніше означало ефект хронічної залежності від наркотиків. Х. Дж. Фрейденбергер, описуючи синдром вигорання, звертав увагу на те, що у фахівців спостерігається виснаження енергії, особливо у фахівців у соціальній сфері, відбувається перевантаження чужими проблемами. Цей феномен, обмежений рамками соціальної проблеми, мав описовий характер [6, с.70].

Концепцію вигорання, в руслі соціально-психологічного спрямування, представили К. Масlach, С. Джексон, А. Пінч. У своєму дослідженні вони

наводять тривимірний конструкт, який має в собі емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. К. Масlach, досліджуючи феномен емоційного вигорання, запропонувала концепцію, згідно з якою емоційне вигорання виникає через невідповідність між очікуваннями особистості та реальними умовами професійної діяльності. Чим більшою є ця невідповідність, тим вищий ризик розвитку вигорання [26].

Людина взаємодіючи з великою кількістю людей починає відчувати емоційну напругу. Замість співчуття та співпереживання вона відчуває роздратування, тривогу, настає апатія та розуміння безглуздості власних зусиль. Також К. Масlach звертала увагу, що вигорання не є реакцією на нудьгу і втратою творчого потенціалу. Вона говорила про те, що вигорання, це «професійне виснаження», викликане інтенсивним спілкуванням з іншими людьми на тлі стресу. Модель вигорання, яку запропонувала К. Масlach, лягла в основу подальшого вивчення феномена професійного вигорання. Проведені зарубіжні дослідження сходяться на думці, що професійні стреси є основою вигорання (Вальтер, Полін, Левлор).

У відповідь на складні робочі обставини часто виникає професійний стрес, який проявляється як фізіологічними, так і психологічними реакціями організму. Професійний стрес є наслідком невідповідності між зовнішніми вимогами, які пред'являє робоче середовище, та внутрішніми ресурсами людини, необхідними для їх задоволення. Такий дисбаланс викликає відчуття напруги, яке може призводити до емоційного виснаження, зниження ефективності роботи та проблем у сфері психологічного здоров'я.

На думку Г. Сельє, стрес – це насамперед фізіологічний синдром. Це відповідь реакція організму на вимоги. Цей синдром ніяк не пов'язаний з факторами, які його викликають. Г. Сельє говорив про синдром біологічного стресу і виділяв три його фази: реакція тривоги, фаза опору, фаза виснаження.

У розумних межах стрес грає мобілізуючу роль. Людина легше пристосовується до різних умов [14]. Таким чином, стрес може виявлятися корисним у певних ситуаціях, оскільки він стимулює організм до адаптації і подолання труднощів. Однак важливо зазначити, що тривалий і інтенсивний стрес може мати негативні наслідки для фізичного і психічного здоров'я. Постійна напруга та емоційне виснаження можуть призводити до різних порушень, таких як хронічна втома, депресія, проблеми з серцево-судинною системою та іншими органами. Таким чином, важливо знайти баланс і навчитися ефективно управляти стресовими ситуаціями, щоб уникнути їх негативного впливу.

Професійне вигорання проявляється через емоційну перенапругу, втомленість і відчуття спустошеності. Це стан, коли інтенсивний стрес на робочому місці призводить до зниження мотивації та задоволення від діяльності. Деперсоналізація, у свою чергу, виявляється у цинічному та бездушному ставленні до колег і підлеглих, що зменшує ефективність взаємодії в колективі.

Редукція персональних досягнень характеризується зниженням самооцінки та нівелюванням власних успіхів і професійних досягнень. Людина може почати бачити себе у негативному світлі, свідомо чи несвідомо обмежуючи свої можливості і потенціал. Ці три компоненти вигорання тісно пов'язані і можуть значно вплинути на загальне психологічне благополуччя та професійну діяльність особи.

Професійне вигорання визначається як «негативна реакція на професійні стреси, що включає психофізіологічні, психологічні та поведінкові аспекти». Цей синдром з'являється після тривалого впливу стресових ситуацій на робочому місці і може проявлятися через емоційну виснаженість, деперсоналізацію, а також відчуття зниження особистих досягнень. Психофізіологічні аспекти включають фізичні симптоми, такі як втома або головні болі, психологічні аспекти відображають емоційний стан особи, а поведінкові аспекти можуть проявлятися у зміні ставлення до роботи

та колег. Це явище може погано впливати як на індивіда, так і на організацію в цілому, знижуючи продуктивність і задоволеність від роботи.

У загальному уявленні, професійне вигорання визначається як сукупність симптомів, які включають як психологічні, так і фізіологічні складові. Це явище зазвичай виникає як реакція на психотравмуючі ситуації, зокрема в професійному середовищі. Професійне вигорання супроводжується емоційною виснаженістю, зниженням продуктивності, почуттям безнадійності та фізичними симптомами, такими як головний біль або хронічна втома. Таким чином, це є складним станом, який негативно впливає на якість життя особи і її здатність ефективно виконувати професійні обов'язки [1].

З емоційним вигоранням найчастіше стикаються люди таких шляхетних професій, як вчителі, лікарі та, звичайно ж, соціальні працівники. Оскільки їхня діяльність постійно орієнтована на допомогу іншим, згодом інтерес та оптимістичний настрій у роботі може змінитись байдужістю і навіть дратівливістю. Серед причин супутніх виникненню «професійного вигорання» можна відзначити більш важливе перевантаження.

Якщо фахівець не підготовлений, не має спеціальних технік спілкування, то ризик «зірватися» зростає. Основними ознаками, на які в першу чергу варто звернути увагу, є втома, постійна боротьба зі сном і бажання усамітнитися. В даний час виділяють 3 моделі «професійного вигорання»:

1. Синдром професійного виснаження.
2. Деперсоналізація (деформації).
3. Редукції особистих досягнень.

Є. Єгорова виділяє наступні чинники, які провокують професійне вигорання [18, с. 66].

1. Постійно напружена психоемоційна діяльність – є важливим аспектом професій, що потребують постійної роботи з людьми. Спеціалісту, який працює з клієнтами або колегами, необхідно постійно підтримувати

емоційну рівновагу в різних ситуаціях. Це включає активне інтерпретацію візуальної, звукової і письмової інформації, а також швидке оцінювання варіантів та ухвалення рішень.

2. Дестабілізуюча організація діяльності. Основні її ознаки загальноновідомі – нечітка організація та планування праці тощо.

3. Підвищена відповідальність. За день інтенсивної роботи з важким контингентом (старі, хворі та інваліди, жертви насильства, люди з постстресовими та посттравматичними порушеннями тощо) самовіддача та самоконтроль настільки інтенсивні, що до слідуючого дня психіка майже не встигає відновитися. За даними медичних обстежень 29,4% пацієнтів, які працюють у напружених умовах, спостерігаються хвороби серця, у 37,2% – судин головного мозку, а більшість тих, хто звертається за медичною допомогою, мають порушення функцій шлунково-кишкового тракту. Соматична патологія соціальних працівників часто супроводжується симптомами, схожими на неврозоподібні розлади.

4. Погана атмосфера професійної діяльності зазначена двома основними факторами: конфліктами по вертикалі (між керівником і підлеглим) та по горизонталі (між колегами).

5. Психологічно важкий контингент, з яким мають справу соціальні працівники. Ці клієнти з аномаліями нервової системи та патологіями психічного розвитку; з посттравматичними порушеннями; с обмеженими можливостями; учасники воєнних дій; жертви катастроф та екстремальних життєвих подій та ін..

6. Співпереживання та участь, які проявляються щодо суб'єктів професійної діяльності.

Що стосується важливих ознак професійного вигорання, то у 1982 році О.М. Лось виділив наступні:

1) «стеля можливостей нашого» професійного я «протистояти втомі, протидіяти «вигоранню» через особисті кордони, самозбереження;

2) внутрішні психологічні переживання, які охоплюють емоції, мотивації, очікування, установки;

3) негативний індивідуальний досвід, що включає проблеми, стрес і дискомфорт [17, с. 234].

Симптоми:

1) емоційна втома була виражена через незадоволення своєю роботою та професійне руйнування;

2) дегуманізація, негативне, цинічне ставлення до оточуючих, деформація відносин з колегами, виникнення почуття провини — все це призводить до того, що людина обирає автоматичний режим поведінки і всіляко уникає додаткового навантаження;

3) зниження особистих досягнень, яке проявляється в почутті власної некомпетентності, негативній самооцінці, недооцінці своїх досягнень, удач і службових переваг, а також у зниженні оцінки власних здібностей, що веде до почуття незадоволеності і низької самооцінки [21, с. 104].

Отже, представники професій типу «людина-людина» найчастіше схильні до розвитку даного синдрому. Це веде до психічного дискомфорту, зниження задоволення від професійної діяльності і виникнення психосоматичних розладів, які безпосередньо впливають на якість життя співробітників [31 с. 59].

Формування цього синдрому веде до втрати ключових елементів у структурі професійних та особистісних навичок, аж до остаточного депресивного нейрогенезу особистості. Чим більша впевненість людини у власних силах і чим ефективніше вона виконує певні дії, справляється з неприємними ситуаціями і долає їх, тим менша ймовірність, що вона зазнає професійного вигорання на своєму робочому місці.

Таким чином, термін «професійне вигорання» досліджується з 1974 року і до теперішнього часу. Цьому синдрому, в першу чергу, схильні люди професій, наприклад, таких як педагоги, лікарі та соціальні працівники. Дослідниками було доведено, що синдром з'являється внаслідок напруженої

професійної діяльності та навантаження. Характеризується виснаженням фізичних та психічних ресурсів людини, яка регулярно стикається з емоційно навантаженими ситуаціями. Також працівникам професій, які потрапляють під ризик професійного вигорання, рекомендується освоювати програми навчання співробітників із профілактики та боротьби з емоційним вигоранням.

Результати нашого дослідження підтверджують важливість управління стресом та підтримки психічного здоров'я працівників. Застосування ефективних стратегій, таких як психологічна підтримка, збалансоване навантаження та регулярні періоди відновлення, може значно зменшити ризик виникнення цього синдрому та сприяти сталому психічному здоров'ю працівників [33, с.82].

1.2 Види та симптоми професійного вигорання

Професійна діяльність педагога, зважаючи на її стресовий характер, часто супроводжується зниженням працездатності, що викликане порушенням функціонального стану та активності психічних функцій. Вчителі несуть значну відповідальність за своїх учнів, їхніх батьків, власну професійну репутацію і суспільство в цілому, що робить їх освітню діяльність постійно підвладною стресовим факторам. Робота педагога є емоційно напруженою і відбувається в умовах активних взаємодій, що додає додаткового тиску і може викликати професійне вигорання, якщо не буде вжито заходів для підтримки психологічного благополуччя.

У сучасній роботі вчителів симптоми стресу виявляються в різноманітних формах і мають численні прояви. Тому психологічні служби освітніх закладів повинні відігравати ключову роль у процесі усвідомлення вчителями необхідності психологічної підтримки та її прийняття. У цьому контексті надзвичайно важливо дослідити феномен професійного вигорання - стан, що негативно впливає на психофізичне здоров'я та працездатність фахівців, зайнятих у соціальній сфері. Розуміння цього явища допоможе

розробити ефективні стратегії підтримки та запобігання вигоранню, та сприятиме підвищенню якості освіти та добробуту педагогів [4].

Синдром вигорання являє собою набутий шаблон емоційної та, в основному, професійної поведінки. Часто його можна розглядати як функціональний механізм, за допомогою якого людина намагається ефективно керувати своїми енергетичними ресурсами та зменшувати їх витрати. Проте такий підхід може негативно впливати на якість професійної діяльності та взаємини з колегами. Науковці зазначають, що більшість досліджень зосереджені на проблемі професійного вигорання вчителів, оскільки ця категорія працівників найбільш піддана цьому явищу через специфіку своєї роботи, яка вимагає постійної емоційної залученості, високої відповідальності та значного рівня стресу. Дослідження професійного вигорання вчителів важливі для розуміння механізмів цього феномену та розробки ефективних стратегій підтримки педагогів у їхній діяльності.

Нещодавно професійне вигорання було включено до Міжнародної класифікації захворювань.

Дослідник наукового інтелекту Г. Думанська припускає, що «деформація професійної особистості як надмірне загострення її специфічних характеристик з більшою ймовірністю виявляється у людей з компенсаторними рисами характеру і з низьким рівнем професійної компетентності» [7, с. 3].

У своїх наукових працях дослідники М.С. Корольчук, С.М. Клименко визначають професійну деформацію особистості як надмірне загострення певних рис як компенсаторне і таке, що частіше виникає у людей з нижчою професійною компетентністю [15; 16].

Дослідник І.В. Олійник прийшов до висновку, що вчителі зі стажем роботи 10-15 років і віком 29-39 років мають найвищий рівень професійного вигорання [24].

Деякі вчителі часто піддаються стресу, що може негативно впливати на їх професійну діяльність. Щоб уникнути цього, важливо взяти під контроль

свої думки, почуття, завдання та дії. Молоді вчителі, які не мають сімейних обов'язків, зазвичай менше відчують стрес. Натомість вчителі з більшим досвідом, які мають сім'ю, часто стикаються з тривогою і напругою. В цілому, працівники освіти періодично відчують стрес, але особливо помітно це у одружених вчителів, які частіше зазнають тиску через поєднання професійних і сімейних обов'язків. Це підкреслює важливість психологічної підтримки та ресурсів для управління стресом у освітньому середовищі [35].

Професійне вигорання у вчителів розвивається поступово протягом їхньої професійної кар'єри, проходячи через певні стадії. Н.В. Перегончук визначає такі стадії вигорання [28, с. 322]:

- початковий етап: характеризується першими проявами вигорання, коли фахівець починає забувати дрібниці та деталі в роботі.
- другий етап: відбувається загострення симптомів вигорання. Спеціаліст втрачає інтерес до усіх, включаючи сім'ю.
- третій етап: професійне вигорання досягає найгостріших форм. Людина втрачає інтерес до життя та роботи, стає байдужою до всього, що її оточує, і настає емоційне виснаження. Цей етап є загрозливим через ризик розвитку серйозних наслідків для психічного здоров'я.

Симптоми проявляються по-різному. Науковці виділяють кілька категорій симптомів у педагогів [1-11]:

- психофізичні симптоми: включають в себе втомленість, професійне і фізичне виснаження, зміни ваги, запаморочення, підвищений артеріальний тиск, безсоння або постійну сонливість;
- емоційні симптоми: проявляються у вигляді песимізму, беземоційності, байдужості, відчуття безпорадності, агресії, депресивних думок, почуття провини і самотності;
- інтелектуальні симптоми;
- поведенкові симптоми;
- соціально-психологічні симптоми: характеризуються зниженням соціальної активності, пасивністю, відчуттям пригніченості, підвищеною

дратівливістю, спалахами невмотивованого гніву, безпричинними переживаннями негативних емоцій, підвищеною тривожністю і почуттям гіпервідповідальності.

Згідно з Л.М. Карамушкою, симптоми професійного вигорання проявляються на наступних рівнях [12, с. 3]:

- емоційний рівень – педагог може втратити почуття гумору, мати почуття провини;
- когнітивний рівень – виникають складності з увагою, ригідність, підозрілість, відчуженість у мисленні;
- поведінковий рівень – виявляється у небажанні працювати, зниженні кількості контактів;
- соматичний рівень – включає втомленість.

Т.А. Каткова вказує на такі кризи [13, с.55]:

Криза 1-го року: педагогів на початку своєї кар'єри мають максималістські погляди на професію та високі очікування, які часто не відповідають реальності. Це може призвести до того, що перший рік роботи стає останнім для деяких з них.

Криза 5-7 років: попри досягнення у роботі, педагог відчуває себе виснаженим і стикається з серйозними симптомами професійного вигорання.

Криза 12-15 років: педагог зустрічається з новими професійними викликами, що призводить до бажання відсторонитися від всього і залишатися непоміченим. Професійне вигорання на цьому етапі лише загострюється.

Отже, всі особливості педагогічної діяльності впливають на розвиток професійного вигорання.

1.3 Чинники професійного вигорання вчителів

Професійне вигорання інтерпретується переважно у ракурсі аналізу професійних стресів, як процес порушення адаптації на роботі чи труднощі з виконанням обов'язків. Також вирішальним фактором, що впливає на

появлення даного синдрому, вважається тривалість професійного навантаження в ситуаціях спілкування. Тобто, професійне вигорання властиве тим професіям, де присутня постійна комунікація. Це також і педагоги.

Існує велика кількість об'єктивних і суб'єктивних емоційних факторів, які, як правило, негативно впливають на роботу педагогів, викликають сильне професійне напруження і стрес, тим самим підвищуючи ймовірність професійного «вигорання». Суттєвим фактором стресу є як психологічне, так і фізичне перенавантаження вчителя, яке може впливати на появу синдрому «професійного вигорання». Це неминуче позначається на ефективності виконання своїх обов'язків, погіршує емоційний стан педагога, а також може негативно вплинути на його психологічне здоров'я, якість міжособистісних стосунків та родинне життя. Часте відчуття виснаження і зниження мотивації до роботи в умовах постійного стресу також призводить до зниження продуктивності та зростання рівня тривожності [38].

Звичайно, висока емоційна забарвленість закладена спочатку у самій професії педагога. Причому педагог відчуває у своїй професійній діяльності великий спектр емоцій.

Також досить цікавим є питання про виникнення причин професійної непридатності педагогів. Це з організацією цього виду праці, чи з індивідуальними особливостями працівників та його професійної непридатністю [32].

Педагоги мають високий ступінь відповідальності за здоров'я, формування та розвиток особистості дитини, а також відчувають велику напругу в емоційній сфері.

І.В. Пахомов стверджує, що основою професійного вигорання педагогічних працівників є *професійні стресори*, такі як: конфліктне спілкування, відповідальність, інформаційне перевантаження, ситуації, які потребують негайного реагування [26, с.53].

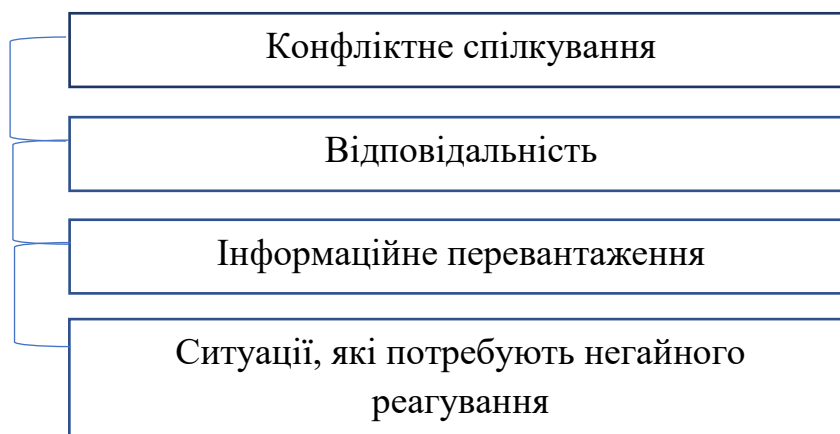


Рис. 1.3.1. Професійні стресори педагогічної діяльності.

Проаналізувавши наукову літературу, розглянемо основні чинники, які викликають професійне вигорання у вчителів.

Зовнішні чинники [цит. за: 16, с. 3]:

1. Специфічні особливості діяльності педагогів, пов'язані з професійно важливими якостями.
2. Особливості робочого дня, виконувані обов'язки, ступінь відповідальності, склад колективу, конфлікти тощо.

Внутрішні чинники включають [цит. за: 16, с. 3]:

1. Комунікативні труднощі, пов'язані з відсутністю досвіду вирішення конфліктних ситуацій у взаємодії з батьками, колегами, керівництвом;
2. Рольові та особистісні труднощі: житлово-побутові умови, особливості взаємовідносин у сім'ї, матеріальні труднощі, важкі життєві ситуації, незадоволеність собою та перспективами своєї професійної діяльності.

Особистісні якості грають значущу роль у процесі виникнення та розвитку професійного вигорання у вчителів. Зокрема, низька самооцінка, низька самоефективність, перфекціонізм, труднощі у встановленні границь між професійним і особистим життям можуть збільшувати схильність до вигорання [31, с. 45].

Н.В. Перегончук виділяє такі види чинників педагогічних працівників: особистісні (психологічні, суб'єктивні), соціальні (об'єктивні, зовнішні), професійні [26, с. 54].

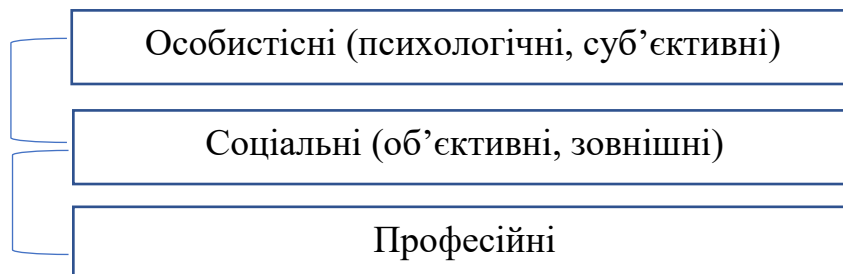


Рис. 1.3.2. Професійні стресори педагогічної діяльності.

До *особистісних чинників* професійного вигорання педагогічних працівників належать психічні процеси, стани та властивості, а саме [цит. за: 26, с.54]:

- негативне чи неадекватне сприйняття педагогічної діяльності;
- негативні емоції, почуття, стани;
- негативні риси темпераменту та характеру;
- відсутність професійного досвіду та спрямованості, насамперед професійної мотивації;
- відсутність комунікативних, організаторських та педагогічних здібностей.

Соціальними чинниками професійного вигорання педагогічних працівників являються особливості їх взаємодії з колегами, учнями та їх батьками, адміністрацією тощо [цит. за: 26, с. 54]:

- недостатня соціальна захищеність;
- соціально-економічна нестабільність;
- соціальна ізоляція;
- конфлікти з колегами та учнями.

Професійними чинниками професійного вигорання педагогічних працівників є негативні особливості їх професійно-педагогічної діяльності такі як [цит. за: 26, с. 54]:

- когнітивно-складні комунікації;
- емоційно насичене ділове спілкування;
- необхідність постійного саморозвитку та творчості;
- складнощі професійної адаптації.

Результати досліджень показують, що при розробці програм підтримки та профілактики професійного вигорання педагогів важливо враховувати їх індивідуальні особливості. Наприклад, важливо сприяти розвитку позитивної самооцінки та саморефлексії, а також надавати можливості для професійного і особистісного зростання.

Особистісні якості можуть бути як факторами ризику, так і ресурсами, залежно від того, як вони взаємодіють з професійним середовищем та стресовими ситуаціями. Розуміння цих взаємодій є важливим для розробки ефективних стратегій підтримки та попередження професійного вигорання [34].

Виявляється, що «сприйняття цінностей багатьма вчителями в значній мірі пов'язане з симптомами професійного вигорання – вони можуть бути діагностичними маркерами, причинами або наслідками» [37, с. 49].

Таким чином, дослідження свідчать про необхідність вдосконалення системи психологічної підтримки вчителів, впровадження програм профілактики професійного вигорання, а також розвитку навичок самовладарювання та стресостійкості.

Забезпечення здорового професійного стану вчителів може позитивно впливати на якість їхньої педагогічної роботи та сприяти створенню здорового психологічного середовища в освітніх установах.

Висновки до першого розділу

Поняття «професійне вигорання» досліджується з 1947 року і до тепер. Тобто вже понад 40 років немає однозначної точки зору на саме визначення вигорання, його основні симптоми та механізми виникнення, а також чинники, які впливають на його виникнення.

На сьогоднішній день існує два напрямки, в руслі яких вивчається професійне вигорання, це соціально-психологічний та психіатричний напрямки. Концепція вигорання, в контексті соціально-психологічного спрямування, яку запропонувала К. Масlach, лягла в основу подальшого вивчення феномена професійного вигорання. Вона говорила про те, що вигорання, це «професійне виснаження», викликане інтенсивним спілкуванням з іншими людьми на тлі стресу.

До синдрому «професійного вигорання», в першу чергу, схильні люди таких професій, як педагоги, лікарі та соціальні працівники. Дослідниками було доведено, що синдром з'являється внаслідок напруженої професійної діяльності та навантаження. Характеризується виснаженням фізичних та психічних ресурсів людини, яка регулярно стикається з емоційно навантаженими ситуаціями.

Професійна діяльність педагога завжди має стресовий характер та часто супроводжується зниженням працездатності.

Науковці виділяють кілька категорій симптомів «професійного вигорання» у педагогів такі як: психофізичні симптоми, емоційні симптоми, інтелектуальні симптоми, поведінкові симптоми, соціально-психологічні симптоми.

Також, проаналізувавши наукову літературу можна стверджувати, що існують категорії чинників, які впливають на «професійне вигорання» педагогів. Чинники можуть бути як зовнішні, так і внутрішні, а також особистісні, соціальні та професійні.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ

2.1. Вибірка та процедура дослідження

Зважаючи на те, що метою дослідження є вивчення особливостей прояву психологічних чинників професійного вигорання вчителів то наше дослідження проводилося у кілька етапів.

Етапи проведення дослідження.

Перший етап – організаційний. Було підібрано методи, методики та діагностичний інструментарій для дослідження, а також сформовано вибірку досліджуваних.

Вибіркою досліджуваних стали 100 педагогічних працівників різних закладів загальної середньої освіти м. Чернігова, у віці від 21 до 66 років, з різним стажем роботи, які викладають різні дисципліни шкільного курсу. Переважною більшістю респонденти – жіночої статі, оскільки в освітній сфері переважна більшість фахівців – це саме жінки.

Основні соціально-демографічні характеристики респондентів деталізовані у Табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика вибірки дослідження (у%) (n=100)

<i>Стать</i>	<i>Вік</i>	<i>Стаж роботи в школі</i>
Чоловіки: 2%	20-22 рік (4%)	1-3 років (10%)
Жінки: 98%	22-30 років (7%)	3-10 років (18%)
	30-60 років (84%)	10+ років (72%)
	60 + років (5%)	

Другий етап – дослідний. Було проведено дослідження професійного вигорання вчителів.

Враховуючи особливості роботи та професійного вигорання вчителів, слід зазначити, що вище означені заходи проводилися у березні-квітні другого семестру (тобто у другій половині) 2023-2024 навчального року.

Оскільки, для більш точних результатів, ми поставили за ціль охопити 100 педагогічних працівників з різних закладів загальної середньої освіти м. Чернігова, то для проведення дослідження ми обрали індивідуально-дистанційну форму. Ми скористалися інструментарієм Google Диску, а саме електронною Google Формою, в яку внесли запитання методик та авторської анкети, а також можливі варіанти відповідей до закритих питань. Кожен респондент добровільно та індивідуально відповідав на питання діагностичних методик. До запропонованого дослідження усі поставилися позитивно та відповідально.

Третій етап – аналітичний. Було проведено аналіз та інтерпретацію отриманих даних.

2.2. Методи та методики дослідження

Реалізація завдань дослідження здійснювалася шляхом застосування наступних методик: «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової); колірний тест відносин (Е.Бажин, О. Еткінд), авторська анкета, побудована на основі виділених теоретичним шляхом чинників, які впливають на професійне вигорання педагогів. Розглянемо детальніше кожен з них.

Методика «Діагностики професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) [5]

Під час використання цієї методики ми мали ціль вивчити рівень «професійного вигорання». Опитувальник містить 22 твердження, які описують почуття, що можуть виникати у респондентів. Зазначені твердження кожен з респондентів співвідносив з власним досвідом і оцінював за допомогою 6-тибальної шкали («ніколи», «дуже рідко», «іноді»,

«часто», «дуже часто», «кожен день»). Опитувальник має 3 шкали: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень».

Шкала *«емоційне виснаження»* є основою «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Симптомами «емоційного виснаження» можуть бути порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги. Також, під час «емоційного виснаження» можуть бути інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою, а саме відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Внаслідок зниження професійної ефективності розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Шкала *«деперсоналізація»* показує деформацію стосунків з іншими людьми. Це може бути і зростання залежності від інших людей і зростання негативізму, і цинічності налаштувань, і почуттів щодо інших людей. Симптомами деперсоналізації можуть бути притуплені емоції та погіршена концентрація уваги і пам'ять, усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Шкала *«редукція особистих досягнень»* показує тенденцію негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Отже, можна сказати, що «редукція особистих досягнень» - це низька самооцінка, низька оцінка ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Не дивлячись на свої досягнення, людина все одно незадоволена своєю продуктивністю праці.

Інтерпретація результатів узгоджується з моделлю синдрому «вигорання» К. Маслач і С. Джексон, де «професійне вигорання» – це синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Кожна відповідь у бланку питань підраховувалася певними балами і чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «професійного вигорання». Про рівень (важкість) «професійного вигорання» свідчила сума балів усіх шкал.

Колірний тест відносин (Е.Бажин, О. Еткінд) [10, с.125]

Тест є клініко-психодіагностичним методом (розробленим у 1985 р.) і застосовується для того, щоб розкрити невідрефлексоване (малоусвідомлене) ставлення респондентів до чогось. Методичною основою цього інструменту є кольороасоціативний експеримент. Він базується на тому, що у колірних асоціаціях відображаються суттєві характеристики невербальних компонентів відносин до значимих інших і до самого себе. Отже, дана методика дозволяє виявити достатньо глибокі, частково неусвідомлювані компоненти відносин, минаючи при цьому захисні механізми вербальної системи свідомості.

Під час проведення цього тесту в якості стимульного матеріалу, ми використовували 8 колірних карток М. Люшера. Нами використовувався короткий варіант проведення тесту, де у Google формі досліджуваному із 8-ми кольорів треба було обрати по одному, з кожним з яких у нього асоціюються: «робота в школі», «учні», «колеги» та «керівництво».

Отже, ідеєю використання цієї методики було те, що за кожним кольором стоїть якась потреба, і якщо досліджувані віддають перевагу якомусь кольору або кольорам при оцінці іншої людини, то вони асоціюють цю людину з даною потребою (або потребами).

Авторська анкета на визначення психологічних чинників професійного вигорання вчителів [Додаток А]

Проаналізувавши наукову літературу та взявши до уваги досвід роботи психологів закладів загальної середньої освіти, ми виділили наступні психологічні чинники, які впливають на професійне вигорання вчителя:

1. Пригніченість станом війни в Україні.

2. Життя в ситуації невизначеності (зокрема, в умовах повітряних тривог, обстрілів, відімкнення електроенергії, перебування в укриттях тощо).
3. Демотивуючий характер дистанційного навчання.
4. Насиченість спілкування з батьками учнів.
5. Висока відповідальність за життя та здоров'я учнів.
6. Дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами та морально-матеріальною винагородою.
7. Рівень суб'єктивного психологічного благополуччя (низька оплата праці).
8. Фрустрація через рівень соціального статусу (низький соціальний статус).
9. Психічне перевантаження (велика кількість учнів у класі).
10. Негативний психологічний клімат у класному колективі (вплив дітей із соціально-неблагополучних сімей на дисципліну і порядок)
11. Стратегії взаємодії з дітьми з ООП.
12. Ресурси стресоподолання (напр., брак часу на емоційну розрядку; дисбаланс розподілу часу на робочий і неробочий; відсутність стійких інтересів; нестача часу для неформального спілкування тощо).

Після виокремлення наведених вище чинників, на їх базі було створено форму анкети з питаннями різного типу.

Ціль анкети: визначитися, наскільки важливим є вплив зазначених психологічних чинників на виникнення стану професійного вигорання у педагогів закладів загальної середньої освіти.

В основу відповідей на сформульовані нами питання була покладена оцінна шкала Лікерта (1 – «ніколи», 2 – «рідко», 3 – «інколи», 4 – «часто», 5 – «постійно»).

2.3. Аналіз отриманих результатів

За описаними вище діагностичними методиками ми провели дослідження і отримали результати. Першими ми розглянемо результати

методики, яку брали за основу, а саме «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової). За допомогою цієї методики ми змогли визначити рівень професійного вигорання педагогів. Її „опитувальник мав 3 шкали: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистих досягнень» ми отримали такі дані (рис.3.1.).

На рисунку 3.1. ми бачимо, що 62% досліджуваних педагогів мають високий рівень емоційного виснаження, 37% - мають високий рівень деперсоналізації і 43% педагогів мають високий рівень редукції особистих досягнень.

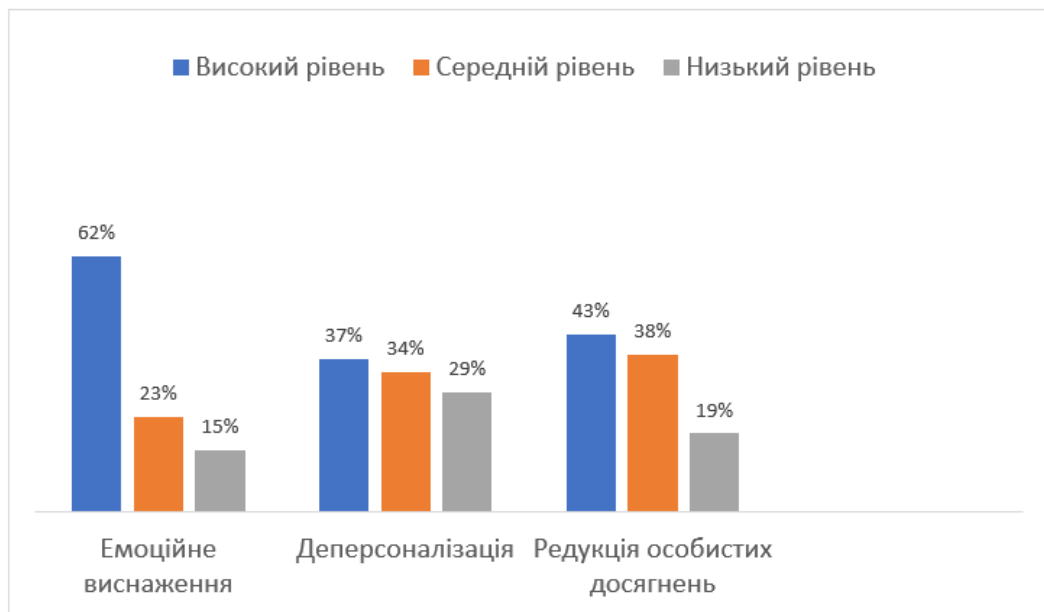


Рис. 3.1. Результати методики «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон) за трьома шкалами

Отже, ми можемо зробити висновок, що серед трьох шкал у більшості педагогів переважає саме «емоційне виснаження». Фактор «емоційного виснаження» є основною складовою професійного вигорання симптомами якого є пониження емоційного фону, байдужість або емоційна перенасиченість. Це ще раз підтверджує те, що робота педагога – це професія типу «людина-людина», а саме з учнями, тобто з дітьми і є емоційно виснажливою.

Так як 37% педагогів мають високий рівень деперсоналізації це може свідчити про те, що є деформація стосунків з іншими людьми, колегами,

учнями та їх батьками. Такі вчителі можуть мати підвищення залежності від інших або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів.

43% опитуваних педагогів мають високий рівень редукції особистих досягнень, що виявляється у тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей або в обмеженні своїх можливостей та обов'язків по відношенню до інших.

Підрахувавши загальні результати за трьома шкалами ми можемо зробити висновок, що 45% опитуваних педагогів мають високий рівень професійного вигорання, 42% педагогів мають середній рівень професійного вигорання, а 13 % педагогів мають низький рівень професійного вигорання.

Нижче ми вивели результати у вигляді таблиці.

Таблиця 2

Загальні результати рівня професійного вигорання педагогів за методикою «Діагностики професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексона)

Високий рівень професійного вигорання	Середній рівень професійного вигорання	Низький рівень професійного вигорання
45 % педагогів	42 % педагогів	13 % педагогів

Розглянемо результати колірного тесту відносин (Е. Бажин, О. Еткінд, 1985).

Так як стимульним матеріалом вищезазначеного тесту були 8 колірних карток, з яких треба було обрати якийсь один колір з яким у досліджуваного асоціюється «робота в школі», «учні», «колеги», «керівництво», то розглянемо та проаналізуємо отримані загальні результати по кожній асоціації.

Дивлячись на діаграму (Рис. 3.2.), яка представлена нижче ми бачимо, що із усіх кольорів, які були обрані, найбільше переважає зелений колір. Це

свідчить про те, що для 35% опитаних педагогів «робота в школі» символізує напругу, вольове зусилля, яке треба прикладати для того, щоб працювати, наполегливість.

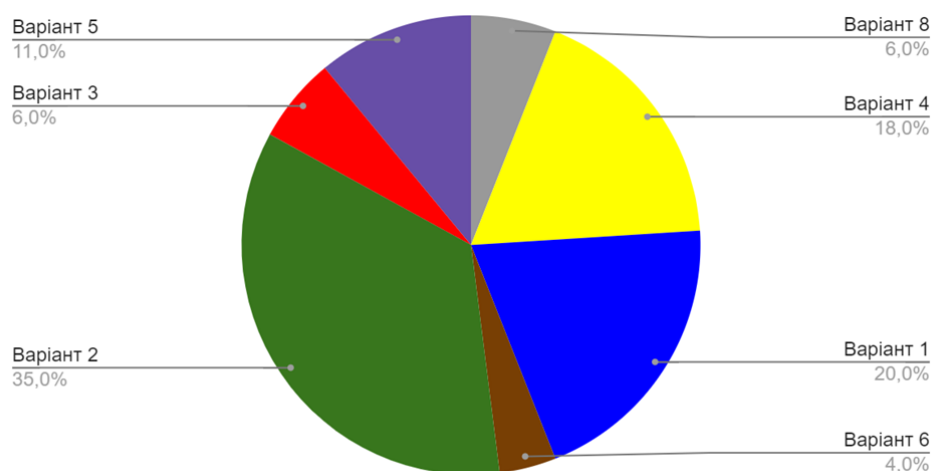


Рис. 3.2. Колірні результати щодо асоціації «робота в школі».

Для більшості вчителів «робота в школі» дає можливість самовираження, досягнення поставлених цілей, успіху і влади, відчуття діловитості, самостійності, упертості та незворушності.

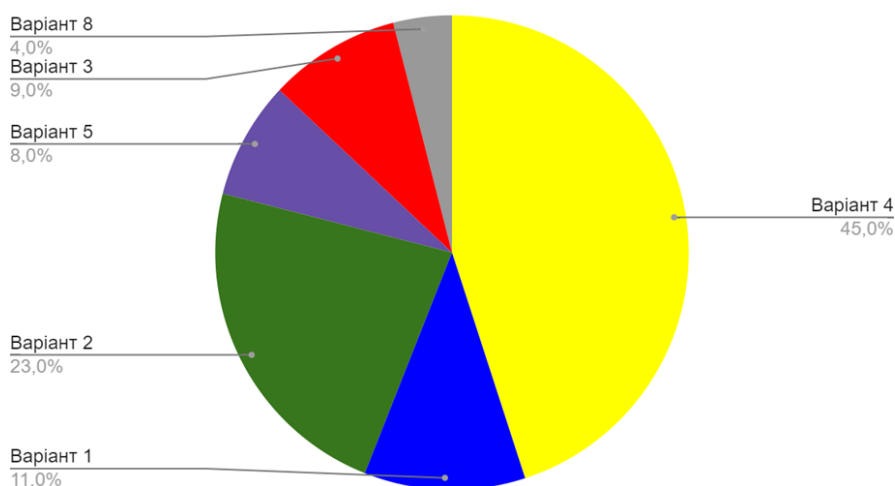


Рис. 3.3. Колірні результати щодо асоціації «учні».

Розглянемо загальні колірні результати усіх опитаних педагогів щодо асоціації «учні». На рисунку 3.3. видно, що у більшості педагогів «учні» асоціюються з жовтим кольором. Тобто ми можемо сказати, що для 45% вчителів учні асоціюються з активністю, прагненням до спілкування та

бажанням пізнавати усе нове, оптимізмом, радістю і веселістю, розслабленістю і розкутістю. Також «учні» - це про балакучість, енергійність, товариськість та відкритість. Слід звернути увагу і на те, що жоден педагог не обрав до асоціації «учні» чорний та коричневий кольори. Це свідчить про те, що «учні» не асоціюються з комфортом та спокоєм, а також з неприйняттям та протестом вчителя проти учнів, непривабливістю, замкнутістю, ворожістю тощо.

На рисунку 3.4. представлені результати наступної колірної асоціації «колеги». Ми бачимо, що серед усіх обраних кольорів переважає синій колір.

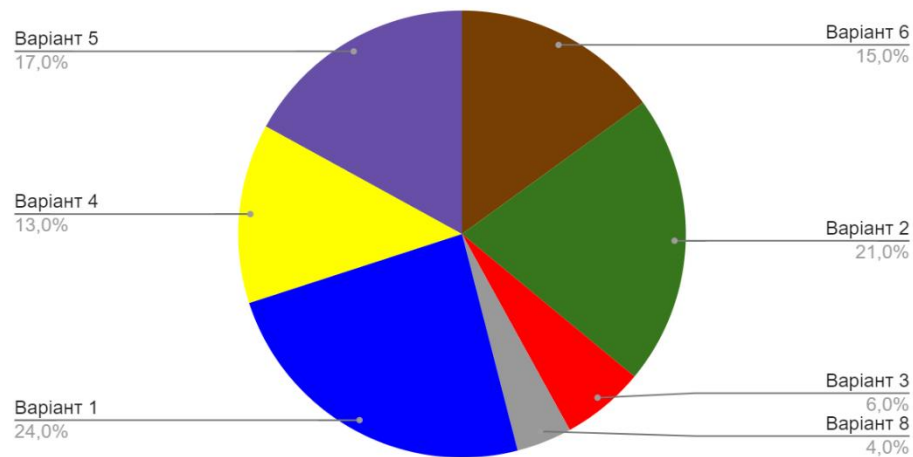


Рис. 3.4. Колірні результати щодо асоціації «учні»

Тобто, це свідчить про те, що для 24% опитаних «колеги» асоціюються з душевною прихильністю та гармонією, з добрим, чесним та справедливим відношенням до них. Для більшості спілкування з колегами – це про відпочинок та стан спокою і емоційної стабільності. Але на рисунку 3.4 ми бачимо, що 21% опитаних обрали зелений колір, і це свідчить про те, що для цих вчителів «колеги» асоціюються з напругою. Спілкування з колегами зводиться до енергійного захисту своїх позицій, самовираженні себе, прагненні досягти цілей, успіху, влади серед інших колег тощо. Не важко помітити, що жоден опитаний не обрав чорний колір для асоціації «колеги». Тобто, можна сказати, що ні у кого немає ворожого, протестуючого ставлення до колег.

На рисунку 3.5. зображені результати обраних кольорів з асоціацією «керівництво школи». Бачимо, що на діаграмі представлені усі 8 кольорів, але переважає серед усіх синій колір. 26% педагогів обрали саме синій колір для асоціації «керівництво школи», а це говорить про прихильність до керівництва та задоволеність ним. Хоча слід зазначити, що 8% опитаних вчителів обрали чорний колір, що означає неприйняття їх керівництва, а можливо навіть і вороже ставлення до нього.

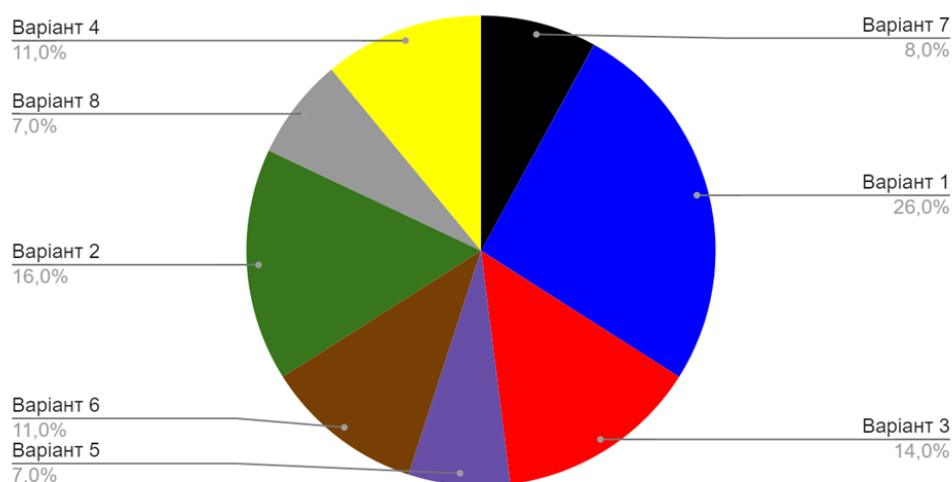


Рис. 3.5. Колірні результати щодо асоціації «керівництво школи»

Далі проаналізуємо результати авторської анкети. Розроблена нами анкета допомогла нам виділити чинники, які впливають на професійне вигорання педагогів. У таблиці 3 показані загальні результати анкетування, а саме рівень впливу того чи іншого чинника на психологічний стан вчителів під час роботи в умовах війни. Розглянувши таблицю 3 ми можемо зробити висновки, що вплив деяких чинників проявився більше, ніж інших.

У таблиці видно, що 35% опитаних педагогів стверджують, що війна в Україні часто впливає на їх психологічний стан під час роботи. Також 45% педагогів відповіли, що наявність повітряної тривоги та навчальних втрат з предмету, який вони викладають, теж їх постійно дратує, засмучує та виснажує. 36% вчителів відповіли, що їм часто не подобається, що учні демотивовані до навчання через дистанційне навчання. 52% опитаних

вважають, що інколи у них забирає енергію спілкування з батьками учнів. 37% вчителів стверджують, що часто їх виснажує висока відповідальність за життя, безпеку та здоров'я учнів. 53% педагогів відповіли, що їм рідко вистачає ресурсів для стресоподолання та часу на відпочинок, розслаблення та емоційну розрядку. 40% вчителів ніколи не задоволені оплатою праці і це теж дуже впливає на їх психологічний стан. Також 33% опитаних вважають, що вони часто відчують дисбаланс між інтелектуально-енергетичними втратами та морально-матеріальною винагородою. Найменше із усіх чинників, які впливають на психологічний стан педагога під час роботи, виявилися чинник наявності негативного психологічного клімату в класі та чинник стратегій взаємодії з учнями з особливими освітніми потребами.

Таблиця 3

Загальна характеристика результатів авторської анкети

Чинники	Ніко- ли	Рідко	Інко- ли	Част о	Постій- но
Травмованість війною в Україні	1%	8%	27%	35%	29%
Невизначеність умов повсякденної проф. діяльності	-	2%	20%	33%	45%
Робочий стрес	2%	-	10%	43%	45%
Демотивація учнів через дистанційне навчання	1%	13%	28%	36%	22%
Насиченість спілкуванням з батьками учнів	6%	19%	52%	15%	8%
Висока відповідальність за учнів	1%	7%	22%	37%	33%
Дисбаланс між інтелектуально-енергетичними втратами і морально-матеріальною винагородою	1%	6%	28%	33%	32%
Суб'єктивне економічне благополуччя	40%	39%	17%	3%	—
Фрустрованість рівнем соціал. статусу	7%	9%	33%	28%	23%
Психічне перевантаження	4%	11%	36%	34%	15%
Негативний психол. клімат у класі	33%	23%	30%	12%	2%
Стратегії взаємодії з учнями з особливими освітніми потребами	45%	26%	20%	9%	-
Ресурси стресоподолання	17%	53%	26%	3%	1%
Переживання екстремальних ситуацій	2%	15%	41%	31%	11%
Задоволення часом проведеним на канікулах	6%	31%	33%	26%	4%
Задоволення часом проведеним у відпустці	1%	12%	17%	42%	28%

Отже, підсумовуючи матеріали первинної математичної обробки результатів проведених діагностичних методик, ми можемо виділити дві незалежні вибірки опитаних педагогів. Перша вибірка – це педагоги з високим рівнем професійного вигорання, а друга – з низьким рівнем професійного вигорання.

Для того, щоб оцінити значимі відмінності між двома незалежними вибірками ми порівняли рівень впливу виділених нами чинників, у авторській анкеті, на опитаних з високим рівнем професійного вигорання та опитаних з низьким рівнем професійного вигорання та виділили їх відсоткове навантаження. Результати порівняння представлені у Таблиці 4 (Додаток В).

Якщо проаналізувати результати авторської анкети, які представлені у вищезазначеній таблиці, то можна помітити, що у опитаних з високим рівнем професійного вигорання майже біля всіх чинників відповідь «постійно» або «часто», а у опитаних з низьким рівнем професійного вигорання переважають відповіді «інколи» та «рідко». Такі чинники як «травмованість війною в Україні», «невизначеність умов повсякденної професійної діяльності», «демотивація учнів через дистанційне навчання», «суб'єктивне економічне благополуччя» мають найбільші показники відсоткового навантаження у педагогів з високим рівнем професійного вигорання, а у педагогів з низьким рівнем професійного вигорання ці ж чинники мають середнє або мінімальне значення відсоткового навантаження. Слід зазначити, що найбільші показники відсоткового навантаження мають чинники, які впливають на педагогів незалежно від віку та стажу роботи та пов'язані з війною в Україні, соціальним статусом вчителя, відпусткою та оплатою праці.

Цікаво, що 56,5% вчителів з високим рівнем професійного вигорання відповіли, що їм «рідко» вистачає часу на відпочинок, розслаблення та емоційну розрядку, а 41,7% вчителів з низьким рівнем професійного вигорання відповіли, що їм «інколи» вистачає часу на відпочинок, розслаблення та емоційну розрядку. 45,7% опитаних з високим рівнем

професійного вигорання відповіли, що вони «інколи» задоволені часом проведеним на канікулах та 47,8% «часто» задоволені часом проведеним під час відпустки, а 50,0% опитаних з низьким рівнем професійного вигорання відповіли, що вони «часто» задоволені часом проведеним під час канікул і 66,7% «постійно» задоволені часом проведеним під час канікул. Вищесказане свідчить про те, що у педагогів найчастіше переважає саме емоційне виснаження та підтверджує те, що їх професія має високе емоційне навантаження. Більшість вчителів не вміють справлятися зі стресом та емоційними труднощами та не виділяють час на відпочинок, розслаблення та емоційне перезавантаження.

Далі розглянемо та порівняємо результати опитаних з високим та низьким рівнями «професійного вигорання» за колірним тестом відносин (Е.Бажин, О. Еткінд, 1985).

У таблиці 5 представлена порівняльна характеристика результатів колірного тесту відносин за асоціацією «робота в школі».

Таблиця 5

Порівняльна характеристика результатів колірного тесту відносин за асоціацією «робота в школі»





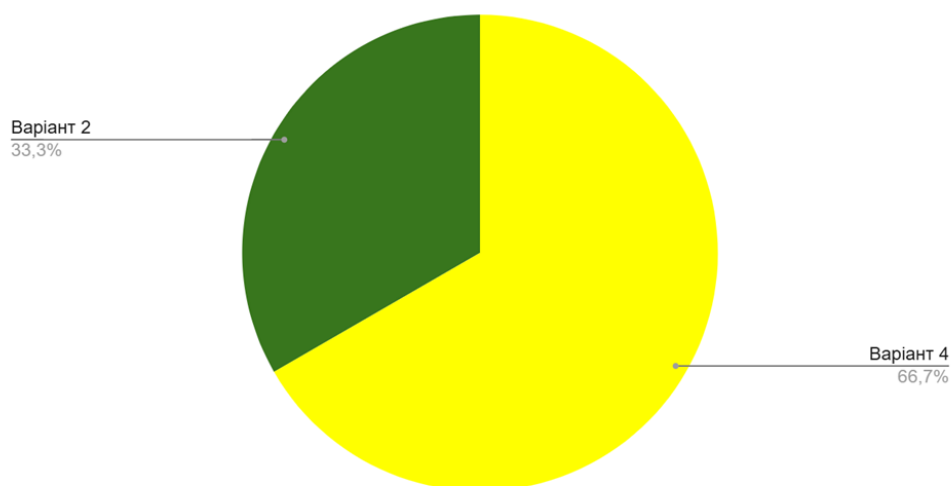
Ми бачимо, що у педагогів і з низьким і з високим рівнем професійного вигорання у відношенні щодо асоціації «робота в школі» переважає зелений колір. Тобто це свідчить про те, що у більшості вчителів «робота в школі» асоціюється з напругою, вольовими зусиллями, діловитістю, наполегливістю, прагненні у самовираженні, завзятістю у досягненні цілей.

Таблиця 6

Порівняльна характеристика результатів колірного тесту відносин за асоціацією «учні»



Результати опитаних з низьким рівнем «професійного вигорання»

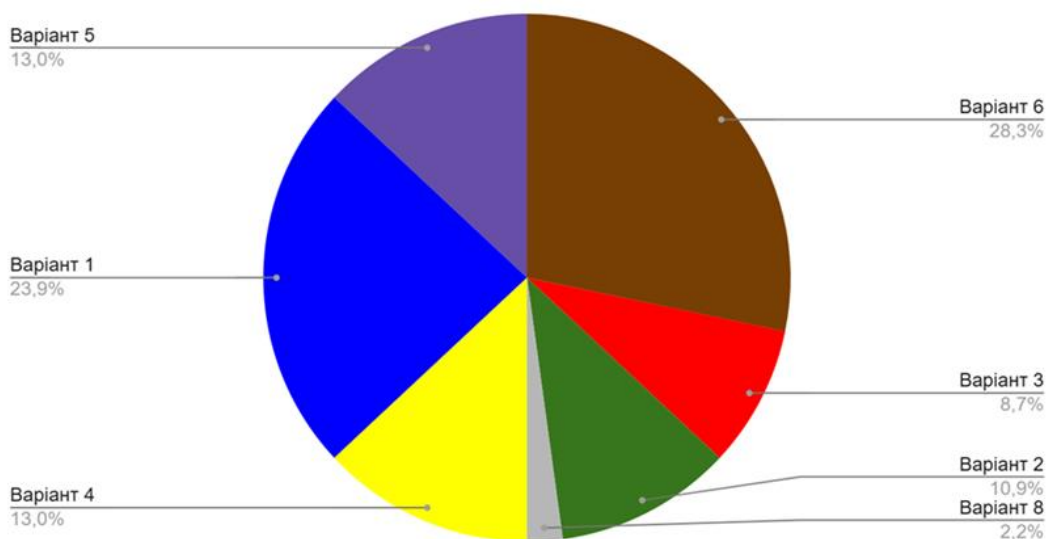


З таблиці 6 видно, що у педагогів і з низьким і з високим рівнем професійного вигорання у відношенні щодо асоціації «робота в школі» переважає жовтий колір. Тобто це свідчить про те, що у більшості опитаних педагогів «учні» асоціюються з активністю, прагненням до спілкування і сприятливістю до всього нового, оптимізмом, радістю, веселістю, розкутістю, відкритістю та енергійністю.

Таблиця 7

Порівняльна характеристика результатів колірного тесту відносин за асоціацією «колеги»

Результати опитаних з високим рівнем «професійного вигорання»



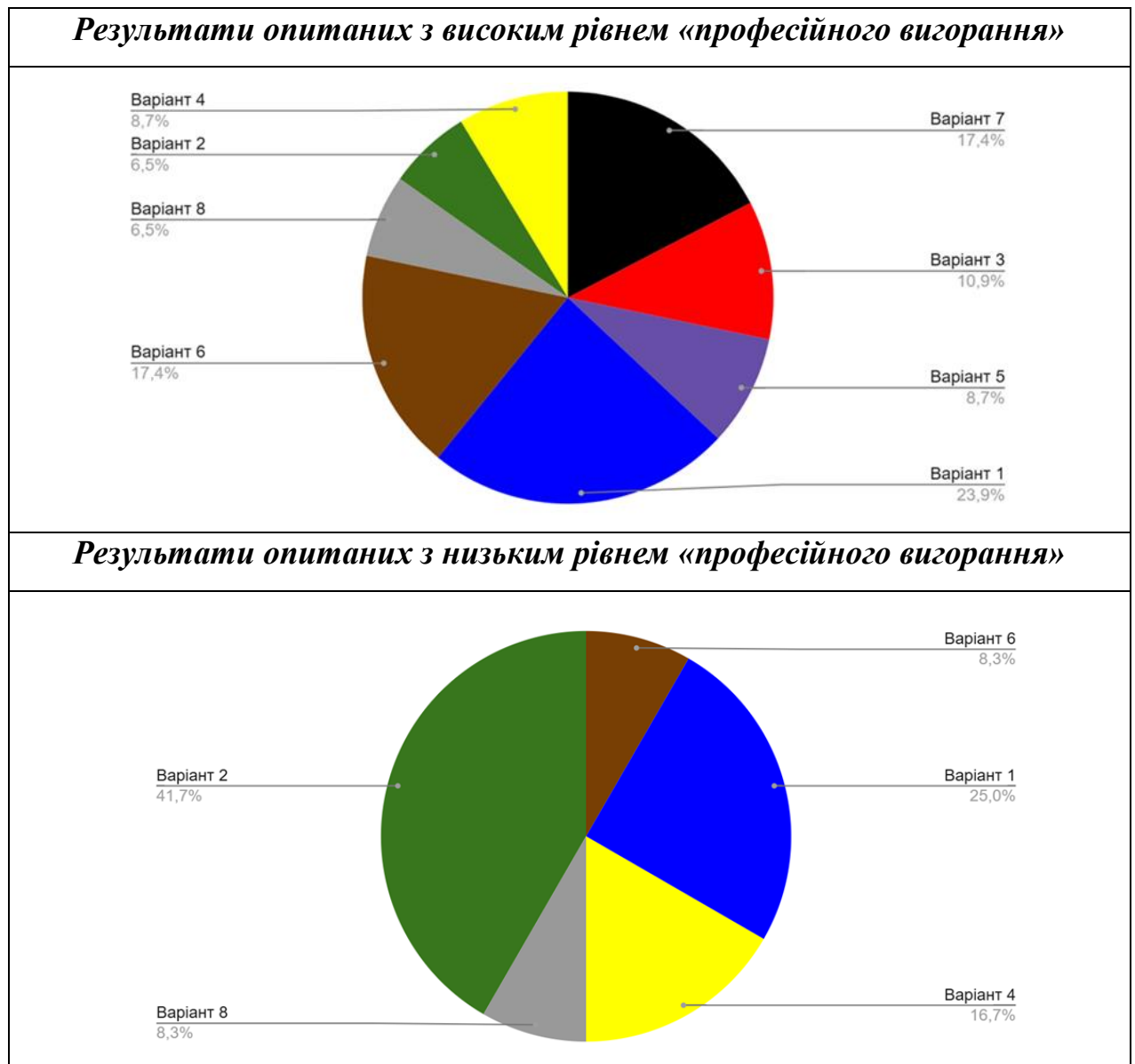


Проаналізувавши результати, які представлені у таблиці 7, можна зробити висновок, що у педагогів з високим рівнем професійного вигорання у асоціації до «колег» переважає більшість відповідей коричневого кольору та синього кольору. Це свідчить про те, що у цієї категорії вчителів відношення до колег асоціюється з душевною прихильністю, легкістю, комфортом та задоволеністю від контакту. У опитаних педагогів з низьким рівнем професійного вигорання більшість відповідей асоціюється з зеленим, фіолетовим та жовтим кольорами. Асоціація з такими кольорами означає ділове відношення, прагнення до спілкування, емоційну вразливість, несправедливість, нещирість, самотійність, егоїстичність тощо.

У таблиці 8 ми бачимо, що у педагогів з високим рівнем професійного вигорання у асоціації до «адміністрації школи» переважає більшість відповідей синього, коричневого та чорного кольору. Для більшості опитаних відношення до «адміністрації школи» означає душевну прихильність та задоволення, комфорт, спокій, легкість, а для деяких відношення до «адміністрації школи» протестуюче, неприйнятне та вороже, що може впливати на їх професійне вигорання.

Таблиця 8

**Порівняльна характеристика результатів колірного тесту відносин
за асоціацією «адміністрація школи»**



У опитаних педагогів з низьким рівнем професійного вигорання більшість відповідей щодо відношення до «адміністрації школи» асоціюється з зеленим кольором. Асоціація з таким кольором свідчить про ділове відношення, напругу і наполегливість, високий рівень домагань, владу, досягнення цілей. Слід звернути увагу, що ні у кого з опитаних педагогів із низьким рівнем професійного вигорання немає чорного кольору у відношенні

до асоціації з «адміністрацією школи», тобто немає ворожого та протестуючого ставлення.

2.4. Розробка тренінгового заняття з профілактики професійного вигорання вчителів

Результати нашого емпіричного дослідження щодо виявлення чинників, які впливають на професійне вигорання вчителів, нам показали, що найбільше впливають на психічний стан педагогів та їх професійне вигорання чинники, які пов'язані з війною та нестачею часу на відпочинок та емоційне відновлення педагогів. Якщо звернути увагу на результати методики «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової), то можна зробити висновок, що у більшості педагогів з високим рівнем професійного вигорання переважає саме емоційне виснаження.

Отже, ми розробили тренінгове заняття, особлива увага в якому, приділяється саме рекомендаціям щодо профілактики емоційного виснаження та подолання професійного стресу.

Провідними завданнями тренінгового заняття є:

1. Інформування про професійні стреси, синдром емоційного вигорання його симптоми та можливості усунення його впливу;
2. Усвідомлення учасниками необхідності профілактики «професійного вигорання»;
3. Формування знань та навичок щодо профілактики та подолання стресу;
4. Формування навичок діагностики, профілактики та попередження емоційному вигоранню;
5. Формування навичок емоційної саморегуляції.

ЗАНЯТТЯ З ЕЛЕМЕНТАМИ ТРЕНІНГУ

Тема: «Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників» (для педагогів ЗЗСО)

Мета тренінгу: ознайомити педагогів з поняттям «професійне вигорання» і його симптомами.

Завдання:

- інформування про професійні стреси, синдром емоційного вигорання його симптоми та можливості усунення його впливу;
- усвідомлення учасниками необхідності профілактики «професійного вигорання»;
- формування знань та навичок щодо профілактики та подолання стресу;
- формування навичок діагностики, профілактики та попередження емоційному вигоранню;
- формування навичок емоційної саморегуляції.

Актуальність теми: Одними із завдань психолога є профілактика та корекція негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, у тому числі професійного вигорання педагогічних працівників. Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників полягає у створенні у педагогічному колективі умов, які протидіють можливій появі його симптомів та формуванню у навичок їх подолання. Дослідження свідчать про те, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання педагогів є саме емоційне вигорання. Тобто у профілактиці слід більше звертати увагу на рекомендації, вправи та техніки саме для подолання емоційного вигорання у тих педагогів, які мають його виражені симптоми.

Методи викладення матеріалу: інтерактивні, активні методи, задіяні такі форми взаємодії – інформаційні повідомлення, вправи та техніки.

Тривалість заняття: 80 хв.

План:

I. Вступна частина (15 хв).

1. Привітання (2 хв).
2. Вправа «Очікування від тренінгу» (3 хв).
3. Вправа «Встановлення правил» (5 хв).
4. Вправа – «Знайомство» (5 хв).

II. Основна частина (55 хв).

1. Інформаційне повідомлення «Поняття «професійне вигорання» та його симптоми» (2 хв).
2. Вправа «Термометр стресу» (5 хв).
3. Інформаційне повідомлення: «Емоційна саморегуляція за допомогою розслаблення м'язів» (2 хв).
4. Вправа «Муха» (3 хв).
5. Вправа «Бурулька» (5 хв).
6. Інформаційне повідомлення: «Емоційна саморегуляція за допомогою дихання» (2 хв).
7. Дихальна вправа «4-7-8» (3 хв).
8. Вправа «Генератори та поглиначі енергії» (10 хв).
9. Інформаційне повідомлення «Причини професійного вигорання» (10 хв).
10. Вправа «Ритуали переходу» (3 хв).
11. Інформаційне повідомлення: «Підвищення концентрації та уваги» (5 хв).
12. Вправа «Концентрація на нейтральному предметі» (5 хв).

III. Заключна частина (5 хв).

Хід заняття

I. Вступна частина (15 хв.)

1. Привітання:

Психолог: Доброго дня! Наша сьогоднішня зустріч присвячена темі: «Профілактика професійного вигорання педагога». Сьогодні ми обговоримо

поняття «професійного вигорання», симптоми та важливість його профілактики.

2. Вправа «Очікування від тренінгу» (5 хв) [2]

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

Учасники відповідають на наступні питання письмово: «Що Ви чекаєте від цього тренінгу? Що Ви готові вкласти в тренінг?» Після цього по колу зачитують свої очікування від тренінгу та внесок.

Слова тренера: «Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися протягом усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, чого не очікували. Багато чого також буде залежати від вашої активності. В кінці тренінгу у нас з Вами буде можливість проаналізувати свої очікування.

3. Вправа «Встановлення правил» (5хв.) [2]

Мета вправи: ознайомлення педагогів з правилами роботи в тренінговій групі.

Хід вправи: тренер пропонує педагогам прийняти деякі правила поведінки і спілкування під час тренінгу. Важливо, щоб правила були прийняті всією групою. Правила можуть бути такими:

- Персоніфікація висловлювань – використання висловлювань адресного типу: «я вважаю», «я думаю», «на мою думку» та відмова від знеособлених суджень.

- «Тут і тепер» – розмова про те, що відбувається під час тренінгу у конкретний момент, виключення абстрактних позицій та міркувань.

- Акцентування власних висловлювань – уникнення оціночних суджень, заміна їх описом власних емоційних станів («я відчуваю себе ображеним, коли...»).

- Активність – включеність педагогів у міжособистісну взаємодію.

- Дружне спілкування – доброта, відвертість, відкрите вираження емоцій і почуттів.

- Повага до іншого – не перебивати, не ображати, не оцінювати інших, не говорити про присутніх у третій особі.

Правило «вільної ноги» - якщо учаснику треба вийти з аудиторії, він тихо встає і виходить.

Правила необхідно написати маркером на плакаті і вивісити на видне місце, щоб у разі потреби можна звернути на них увагу.

4. Вправа – «Знайомство» (5 хв.) [2]

Учасники сідають в коло, і пишуть на аркушах паперу першу літеру свого імені, а інші учасники мають вгадати ім'я один одного. Коли ім'я учасника вгадано, то учасник, який вгадав ім'я продовжує фразу «Я радію коли...». І так продовжують допоки не вгадають імена усіх учасників.

II. Основна частина (50хв)

1. Інформаційне повідомлення: «Поняття «професійне вигорання» та його симптоми». (10 хв.)

Мета: ознайомлення педагогів з поняттям «професійне вигорання» та його симптомами.

Професійне вигорання (емоційне вигорання педагогічних працівників) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб. [26]

ВООЗ вважає, що **вигорання** – це стан, пов'язаний з психічним, фізичним та емоційним виснаженням, що виникає внаслідок надмірного тривалого стресу у сфері життя, що відповідає за сфокусовану діяльність. [25]

Всесвітня організація охорони здоров'я виділяє три основні симптоми емоційного вигорання [26, с.10]:

- почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги);
- інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності);

– зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов'язками, внаслідок цього з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності).

Виділяють декілька груп симптомів емоційного вигорання [26, с.11]:

1. **Фізичні** – пов'язані зі станом здоров'я педагогічного працівника:

- втомлюваність;
- порушення сну;
- серцево-судинні захворювання;
- захворювання шлунково-кишкового тракту;
- захворювання нервової системи.

2. **Емоційні симптоми** – ті, що пов'язані з емоціями, почуттями та психічними станами педагогічного працівника:

- відсутність позитивних емоцій;
- негативні емоції та стани (байдужість, агресивність, тривожність).

3. **Поведінкові симптоми** – проявляються насамперед у його поведінці під час освітнього процесу:

- втома;
- зловживання алкоголем;
- емоційна імпульсивна поведінка.

4. **Когнітивні симптоми** вигорання педагогічних працівників проявляються на рівні мислення, сприйняття та усвідомлення власної професійної діяльності:

- зниження інтересу до нових знань та життя;
- несприйняття творчості;
- цинізм, байдужість;
- небажання підвищувати професійний та особистісний рівень;
- формальне виконання функціональних обов'язків.

5. **Соціальні симптоми** – проявляються у спілкуванні з іншими людьми: колегами, здобувачами освіти, їх батьками, адміністрацією:

- низька соціальна активність, замкнутість;
- мінімізація спілкування, ізоляція;
- відсутність соціальної підтримки.

Загальні симптоми емоційного вигорання легко розпізнати. Людина відчуває «дефіцит відпочинку» через обмеження лише професійними контактами, відсутність часу на власні захоплення. Згодом це перетікає в тривалий стрес, пов'язаний із виконанням професійних обов'язків. Спочатку в людини зникає інтерес до роботи, з'являється втома, брак ідей. Потім настає відчуття тривоги, занепокоєння, безвиході у вирішенні проблем. Врешті-решт з'являється байдужість до роботи, апатія, відчуття знесилення, небажання працювати, дратівливість, гнів, вороже ставлення до роботи, негативізм. Людина починає сприймати свою роботу такою, що постійно ускладнюється та стає менш результативною [26, с.13].

Ситуація для прикладу: *«Дуже переживаю, що останній місяць не встигаю все, як раніше. Яюсь перед цим після роботи могла піти в спортзал, зустрічатися з друзями, щось придумувати вдома з дитиною... зараз на це все просто немає сил. Виключаюся о 10-й, хоча зазвичай спати лягаю близько 12-ї. Відчуваю, що енергії на звичні речі геть нема, витягую лиш роботу. Часом думаю, що я просто ледарка. Чому так? І що з цим робити?»* [23, с.30]

У хронічному стресі багато хто помічає виснаження та брак енергії. І це також є логічним етапом цього стану. Уявімо, що наша енергія – як батареяка телефона з певним зарядом. Якщо телефон поміщати в екстремальні умови (мороз чи надмірна спека), батарея розрядиться в два-три рази швидше (термін експлуатації скоротиться). Війна, обстріли, лякаючі новини, повітряні тривоги – це все екстремальні умови у фоні, у якому ми живемо. Певний час можна триматися на попередніх запасах, але час від часу доходимо до виснаження – і фізичного, і емоційного [23, с.31].

Після систематичного браку енергії настає *хронічна втома* [23, с. 31].

Симптоматично вона проявляється так:

- за ніч організм не встигає відновлюватись і прокидатись вранці все складніше;
- після обіду сил і енергії стає значно менше;
- чутливість до себе та своїх потреб знижена, а на те, щоб чогось бажати та реалізувати це, зовсім не вистачає енергії, ще більше дратуєшся від того, що ходиш наче по замкнутому колу.

У війні межі часу стираються. Робочий час і вечірній відпочинок, будні – вихідні, робочий місяць – відпустка. Ти не знаєш, коли завершується одне та починається інше. І взагалі, яка відпустка у війну?! Відпустка – для «слабаків»!

Ось так повільно, але впевнено ми «підтримуємо» себе у своїй хронічній втомі.

Що ж цим робити [23, с. 31].

Намагатися бути добрішим/ою до себе. Ймовірно, уникання попередніх активностей – це не ваша лінь, а неможливість робити більше з наявним сьогодні ресурсом.

При можливості скоротити активність. Це не означає, що потрібно відмовлятися від важливих для вас речей. Краще тимчасово скоротити цей список, щоб відновитися і трохи перепочити.

Вводити в своє життя приємності та активності, які завжди радували та підтримували. Ймовірно, лише вони повністю не відновлять внутрішній стан, але зможуть підзарядити ваш внутрішній акумулятор.

Якщо ж до вище перерахованого з'являється супротив, і всередині лунає фраза: «Якщо не я, то хто ж?», хочемо вам нагадати: так, правильно, ви самі відповідальні за своє життя.

«Якщо я не постою за себе, то хто постоїть за мене?» (Талмуд (з передмови до оригіналу «Втеча від свободи», Еріх Фромм)).

Спитайте себе:

- як довго ви втримаетесь в цьому марафоні?
- чим зможете бути корисними суспільству/своїм рідним?

Це залежить від того, як ви будете піклуватися і турбуватися про себе. Спершу ви маєте дозволити собі: *«Я маю право на відпочинок. Я маю право на свій час. Я маю право на власний простір. Навіть під час війни»*. Крапка.

2. Вправа «Термометр стресу» (5 хв). [36]

Мета: проаналізувати рівень стресу за тиждень.

Хід вправи: Учасники на чистому папері малюють термометр з 10-ти бальною шкалою та оцінюють свій рівень стресу за попередній тиждень.

На шкалі:

Стрес від 0-4 балів - стрес відсутній «Почуваюся добре» (зона у якій треба проводити профілактику та відпочивати);

Стрес від 5-10 балів – стрес середнього рівня «Почуваюся втомлено» (зона у якій потрібне відновлення та реабілітація);

Стрес більше 10 балів – найсильніший стрес «Почуваюся дуже погано»

3. Інформаційне повідомлення: «Емоційна саморегуляція за допомогою розслаблення м'язів» (2 хв). [20]

Педагогічним працівникам дуже важливо вміти ефективно справлятися зі стресовими навантаженнями та вміти управляти своїми емоціями. У силах кожної людини змінити себе і своє ставлення до себе і світу, щоб бути спокійною, вдоволеною життям та щасливою.

У кожної людини при напружених емоційних станах змінюється міміка, підвищується тонус скелетної мускулатури, темп мови, з'являється метушливість, змінюються дихання, пульс, можуть з'явитися сльози.

Найефективніший спосіб емоційної саморегуляції — розслаблення мимічної мускулатури. Навчившись розслабляти м'язи обличчя, а також довільно і свідомо контролювати їх стан, можна навчитися управляти і відповідними емоціями. Чим раніше включається свідомий контроль, тим більш ефективним він є.

4. Вправа «Муха» (3 хв). [39]

Мета: навчитися розслабляти м'яку мускулатуру.

Тренер: Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна, плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть, що на Ваше обличчя намагається сісти муха. Вона сідає то на ніс, то на рот, то на лоб, то на очі. Ваше завдання: не відкриваючи очей, задіявши тільки м'язи обличчя, зігнати настирливу комаху.

5. Вправа «Бурулька» (5 хв). [39]

Мета: навчитися розслабляти м'язи тіла.

Тренер: Встаньте, закрийте очі, руки підніміть вгору. Уявіть, що Ви бурулька. Напружте всі м'язи Вашого тіла. Запам'ятайте ці відчуття, замірть в цій позі на 1-2 хвилини. Потім уявіть, що під дією сонячного тепла Ви починаєте повільно танути. Розслабте поступово кисті рук, потім м'язи плечей, ший, корпусу, ніг і т.д. Запам'ятайте відчуття в стані розслаблення. Виконуйте вправи до досягнення оптимального психоемоційного стану. Цю вправу можна виконувати лежачи на підлозі.

6. Інформаційне повідомлення: «Емоційна саморегуляція за допомогою дихання» (2 хв). [20]

Важливим резервом в стабілізації свого емоційного стану є вдосконалення дихання. Невміння правильно дихати сприяє швидкому стомленню.

Зосередивши свою увагу, неважко помітити, як міняється дихання людини в різних ситуаціях: по-різному дихають сплячий, працюючий, розгніваний, веселий, сумуючий чи зляканий. Як видно, порушення дихання залежать від внутрішнього стану людини, значить, довільно впорядковане дихання повинне надавати зворотну дію на цей стан. Навчившись впливати на своє дихання, можна придбати ще один спосіб емоційної саморегуляції.

Для врегулювання дихання існують дихальні вправи. Ці вправи можна виконувати в будь-якому положенні. Обов'язково лише одна умова: хребет неодмінно повинен знаходитися в строго вертикальному або

горизонтальному положенні. Це дає можливість дихати природно, вільно, без напруження, повністю розтягувати м'язи грудної клітки і живота.

7. Дихальна вправа «4-7-8» (3 хв). [30]

Мета: повернення контролю над емоціями, зменшення тривоги, занепокоєння, збудження та гніву.

Тренер:

Крок 1: Видихніть повністю.

Крок 2: Глибоко та розмірено вдихайте через рот протягом 4 секунд.

Рахуйте подумки або використовуйте таймер на телефоні.

Крок 3: Затримайте подих на 7 секунд.

Крок 4: Повільно і спокійно видихайте протягом 8 секунд.

8. Вправа «Генератори та поглиначі енергії» (10 хв). [23, с.32]

Мета: Ця психологічна вправа допоможе зрозуміти тобі, де втрачається твоя енергія та де ти можеш відновити її.

Тренер: 1. Візьміть аркуш паперу формату А5 або А4.

2. Намалюйте на ньому таблицю з двох горизонтальних рядків і трьох вертикальних.

3. Зліва, біля вертикальних рядків напишіть (зверху вниз): «Генератори енергії» та «Поглиначі енергії».

Зверху (зліва направо): Люди, Речі, Місця.

У вас мають з'явитися комірки:

- «Генератори енергії – люди»/ «Поглиначі енергії – люди»: люди, у спілкуванні з якими ти або отримуєш енергію та натхнення, або, навпаки, її втрачаєш і відчуваєш себе роздратовано;
- «Генератори енергії – речі»/ «Поглиначі енергії – речі»: справи і завдання, які наповнюють, викликають інтерес, або при їх виконанні ти відчуваєш нудьгу, напругу;
- «Генератори енергії – місця»/ «Поглиначі енергії – місця»: конкретні місця, відвідуючи які, ти відчуваєш або спокій, відновлення, або втому, нестачу сил.

	Люди	Речі	Місця
Генератори енергії			
Поглиначі енергії			

!!! Зверніть увагу, що одне й те ж місце/річ/людина може бути одночасно і генератором енергії, і її поглиначем. Наприклад, ранкова кава може приносити задоволення та забирати енергію. У спілкуванні з однією й тією ж людиною ти можеш отримувати і радість, і відчувати роздратування.

4. Заповніть кожну клітинку та проаналізуйте:

- Яка клітинка у вас найбільше заповнена? Яка найменше?
- Яких «генераторів енергії» у вас зараз вистачає, а яких потрібно додати?
- Яких «поглиначів енергій» забагато? На що треба звернути увагу?
- Які рішення про себе і своє життя варто прийняти, щоб найближчим часом «генераторів енергії» ставало все більше, а «поглиначів» зменшувалось?

9. Інформаційне повідомлення: «Причини емоційного вигорання» (5 хв). [25, с.8-11]

Основою емоційного вигорання є дисбаланс та спричинений ним хронічний стрес.

Дисбаланс у діяльності може мати кілька основних причин.

Ми виділяємо:

- Навичкові;
- Когнітивні;
- Схема-базовані.

Навичкові причини дисбалансу спричинені браком навичок самодисципліни, а саме:

- **Організації простору.** Тут йдеться про загальну «захаращеність» простору, яка провокує втрату фокусу і багато відволікання. Збільшує доступність інших подразників і розконцентровує особу. Як наслідок людина береться за все одночасно і не доводить нічого до завершення, що призводить до нагромадження справ, зменшення успішно завершених завдань і негативної оцінки самого себе, а часом і коригуючий зворотній зв'язок від колег і керівництва, що веде до хронічного стресу і вигорання.

- **Планування** – невміння ефективно спланувати свою діяльність – веде до відчуття, що людина не керує своєю діяльністю і є заручником обставин.

- **Пріоритизації** – невміння визначати завдання, які є більш важливими персонально для людини чи зіставляти цілі з цінностями, може мати 2 наслідки релевантні для дисбалансу.

У основі **когнітивних причин** – неефективні мисленнєві конструкції:

- Когнітивних фільтрах.
- Наданих значеннях.
- Негативних автоматичних думках.

Важливо також виокремити вигорання спричинене **зовнішніми умовами**.

Причиною такого вигорання будуть:

- **Зараження від інших членів команди** – емоційне вигорання одного члена команди запускає ланцюгову реакцію у колективі. Вона відбувається на 2 рівнях:

- 1) процесному – коли одна людина з команди не дає ради з навантаженням - це фактично відображається на інших.

- 2) емоційний – людина, яка страждає на емоційне виснаження має пригнічений настрій, частіше за інших роздратована та негативно налаштована, схильна до критики – що породжує негативну атмосферу для інших членів команди.

- **Токсична поведінка оточення** (знецінення, газлайтинг, дискримінація) та нормалізація цього.

- **Процеси, правила, практики.** Часом вигорання – «вмонтоване» у корпоративну культуру – порушення меж приватного часу і простору, як норма спілкування, культура пропрацьовування, відсутність адекватного зворотного зв'язку тощо.

- **Неефективне управління.** Кажуть, що людина приходить працювати у компанію, а звільняється від керівника. Вигорання може бути спричиненим самим стилем управління безпосереднього керівника і базуватися на його (не)вміннях планування, пріоритизації, наданням зворотного зв'язку та ін.

- **Недостатній рівень винагороди** – йдеться про оплату праці та інші компенсації (лікарняні, премії, відпустки, оплата наднормових годин).

- **Розрив між цінностями людини і цінностями компанії** - коли компанія робить те, що суперечить цінностям працівника (наприклад, співпраця з агресором у часі війни).

Найкраще лікування стресу, втоми та вигорання це – профілактика. Фундаментом вашої стресостійкості є спосіб життя.

Тому виділимо певні рекомендації, які допоможуть знизити вплив стресу та відновитися.

Чим важливо наповнити свій спосіб життя? [36]

- ✓ **Добрий сон.** Під час сну наше тіло та психіка дуже добре відновлюється. Утрата нормального сну призводить до того, що стресу стає більше, тому потрібно максимізувати його якість.

- ✓ **Збалансоване харчування.** В міру, збалансовано, усвідомлено, з режимом та відповідно до функцій харчування.

- ✓ **Фізична активність.** Мінімум 30-40 хв. низької інтенсивності або 10-20 середньої та високої інтенсивності.

- ✓ **Ресурсна діяльність.** Все що приносить вам задоволення, досягнення та відповідає вашим цінностям.

✓ **Ресурсні емоційні стани.** Слухати музику, дивитися стендапи, насолоджуватися краєвидом і все, що наповнює вас приємними та ресурсними емоціями.

✓ **Планування та розпорядок дня.** Це допомагає мати більше визначеності, впорядкованості та системності, яких наразі бракує. А також допоможе не перевантажувати себе.

✓ **Спілкування з важливими та близькими людьми.** Дуже важливо розділяти ваші переживання, турботи та радість з іншими. Також важливою частиною є можливість підтримати та допомогти іншим, коли на це є ресурси.

10. Вправа «Ритуали переходу» (5 хв). [23, с.33]

Мета: навчитися переключатися з роботи на відпочинок у потрібні моменти.

Тренер:

У наш час дуже важливо вміти створювати власні межі-ритуали переходу від однієї активності до іншої, від робочих справ до відпочинку. Це дасть нам можливість переключатися з роботи на відпочинок у потрібні моменти.

1. Вимкніть телефон на певний час (година, півдоба, доба) і утримуйтеся від будь-якого спілкування у соцмережах та месенджерах.
2. Завітайте в улюблене кафе, випийте кави/чаю, скуштуйте щось смачненьке.
3. Змініть одяг на більш комфортний для вас.
4. Приготуйте страву, яка у вас асоціюється з релаксом.
5. Перегляньте з родиною улюблений фільм або мультфільм.
6. У кінці дня уявіть, що ви пакуєте валізу з буденними справами. Заповніть її, закрийте надійно та залиште до наступного робочого дня або тижня.

7. Додайте свій ритуал: пориньте у свій час і простір, який належить тільки вам. На певний час. А далі – з відновленими силами ви повернетесь та продовжите рух на користь собі, рідним і нашої перемоги.

11. Інформаційне повідомлення: «Підвищення концентрації та уваги» (5 хв). [23, с. 33-34]

Стабілізувати наш емоційний стан нам допоможе *підвищення концентрації та увагу*.

Ні для кого не секрет, що через хронічний стрес можуть послаблюватися наші когнітивні функції, знижуватися пам'ять, а також увага та здатність концентруватися довгий час на певному завданні.

Ось декілька порад, які допоможуть вам регулювати ментальне навантаження та підвищувати концентрацію:

1) *Електронна пошта*. Під час одного з досліджень встановлено, що люди, які постійно перевіряють пошту, частіше переключаються між вкладками, відчувають напругу, що викликає прискорене серцебиття. Коли їм на 5 днів обмежили можливість перевіряти пошту, їх серцеві ритми нормалізувалися.

Визначіть часові слоти, у які ти будеш перевіряти електронну пошту, та дотримуйся їх.

2) *Соціальні мережі* у хронічному стресі є способами підтримки, погладжування, отримання та обміну новинами. Водночас вони вміло «пожирають» енергію та розфокусовують увагу.

Поставте собі запитання:

- Що саме ви отримуєте від часу, який проводите у соцмережах?
- Яку функцію вони виконують і яку потребу вони задовольняють?
- Скільки часу для вас доцільно проводити в соцмережах, щоб вони не «крали» час вашого професійного та особистого життя?

3) *Сповіщення*. Кожен раз, коли сигнал, вібрація або мелодія сповіщають вас про нові повідомлення, увага швидко переключається на зміст того, що втрутилось у ваш робочий простір.

Повідомлення може стимулювати до швидкої відповіді, хоча об'єктивно

це можна зробити пізніше. Згодом може з'явитись інше повідомлення, а за ним ще одне, енергії на завершення поточних завдань вже бракуватиме.

4) **Перерви.** Вчені з'ясували як краще організувати короткі перерви, аби відновити енергію, мотивацію та концентрацію.

Ось що вони рекомендують:

запланувати короткі ранкові перерви для відновлення концентрації:

- випити чашку запашної кави/чаю, вийти на 10-15 хв на вулицю/терасу/балкон і вдихнути свіжого повітря, зайнятися фізичними вправами для відновлення ресурсу;
- запланувати тривалі перерви, під час яких ви будете робити те, що вам до вподоби: малювати, співати, слухати музику, готувати їжу, будь-яка фізична активність. Такі перерви сприятимуть швидкому відновленню сил, додадуть енергії, допоможуть повернутися до роботи й сконцентруватися на завданнях.

5) **Тренуйте мозок:** розгадуйте кросворди, головоломки, вивчайте іноземні мови, отримуйте нову інформацію з перевірених джерел.

6) **Проводьте більше часу на природі.** За даними досліджень, споглядання природних пейзажів, спостереження за тваринами, рослинами підвищують творчий потенціал.

Вчені також стверджують, якщо час від часу в приміщенні дивитись на кімнатні рослини, переключати увагу на сторонні предмети, то такі вправи підвищують рівень концентрації. Чудова нагода облаштувати робочий простір навколо себе «зеленим куточком»! Чи не так?

Насолоджуйтеся та одночасно підвищуйте свою увагу!

12. Вправа «Концентрація на нейтральному предметі» (5 хв) [3]

Мета: підвищення концентрації та уваги задля стабілізації емоційного стану.

Тренер:

Протягом декількох хвилин сконцентруйте свою увагу на якому-небудь нейтральному предметі. Нижче приведено чотири можливості:

- Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.
- Поволі злічити предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці і т.д.
- Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених вчора дій.
- Протягом двох хвилин: запам'ятати ті якості, які Вам якнайбільше в собі подобаються, і навести приклади кожного з них.

Рефлексія відчуттів:

- Чи вдалося Вам тривало зосередити свою увагу на одному об'єкті?
- Від чого це залежить?
- Які властивості уваги необхідні для концентрації?

III. Заключна частина (5 хв).

Заключне слово тренера: Ось і добіг кінця наш тренінг. Сподіваюся, що ці вправи та техніки принесуть користь для саморегуляції вашого стану та допоможуть легше справлятися зі стресовими ситуаціями. Але перед тим як прощатися хочеться дізнатися про ваші враження від тренінгу.

Рефлексія:

1. Що Вам було найцікавішим на тренінгу?
2. Яка вправа або техніка вам найбільше запам'яталася?
3. Яку техніку ви зможете застосувати у своїй професійній діяльності?

Висновки до другого розділу

За результатами дослідження, а саме за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової), ми виявили рівні професійного вигорання досліджуваних педагогів. Загальні результати нам показали, що 62% респондентів мають високий рівень саме емоційного виснаження. Також вищесказана методика допомогла нам виділити дві групи респондентів для їх подальшого вторинного аналізу, одна – з високим рівнем професійного вигорання, інша – з низьким.

За допомогою власно виділених чинників, які впливають на психіку педагогів, що в свою чергу призводить до їх професійного вигорання, ми створили анкету для опитування педагогів. Дане анкетування та вторинний аналіз груп респондентів з високим та низьким рівнями професійного вигорання чітко показало, що найбільше відсоткове навантаження мають психологічні чинники, які пов'язані з війною, з низькою оплатою праці, та не достатністю часу на розслаблення та відновлення, а також відсутністю якісного відпочинку. Вищезазначені чинники мають високе відсоткове значення саме у групи респондентів, які мають високий рівень професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової).

Щодо порівняння результатів опитаних з високим та низьким рівнями «професійного вигорання» за колірним тестом відносин (Е.Бажин, О. Еткінд, 1985) можна сказати, що обрані респондентами кольори, щодо асоціації з «роботою в школі», «колегами», «учнями», «адміністрацією школи» дещо відрізняються у двох групах опитаних педагогів. У групі педагогів з високим рівнем вигорання є кольори, які асоціюються з протестом, неприйняттям та ворожим ставленням, що в свою чергу може впливати на рівень професійного вигорання, а у групі опитаних педагогів з низьким рівнем вигорання обраних таких кольорів взагалі немає.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей прояву психологічних чинників професійного вигорання у вчителів загальноосвітніх шкіл, дозволили дійти наступних висновків.

1. Педагогічна діяльність має чимало специфічних емоціогенних особливостей, таких як висока швидкість роботи в умовах браку часу, постійне навантаження, вирішення складних ситуацій із учнями та їхніми батьками, а також необхідність постійно перебувати під критичною оцінкою з боку учасників освітнього процесу та інших. Означене пояснює високу схильність педагогів до професійного вигорання, оскільки їх діяльність пов'язана з інтенсивною емоційно навантаженою соціальною взаємодією.

2. Симптомами професійного вигорання педагогів є: психофізичні симптоми: втомленість, професійне і фізичне виснаження, зміна ваги, запаморочення, підвищений артеріальний тиск, безсоння або постійну сонливість; емоційні симптоми: песимізм, беземоційність, байдужість, відчуття безпорадності, агресії, депресивних думок, почуття провини і самотності; інтелектуальні симптоми; поведенкові симптоми та соціально-психологічні симптоми.

Чинниками професійного вигорання вчителів є особистісні (психологічні, суб'єктивні), соціальні (об'єктивні, зовнішні) та професійні.

3. Результати емпіричного дослідження засвідчують, що:

- 45% опитуваних педагогів мають високий рівень професійного вигорання, 42% – середній рівень професійного вигорання і 13% – низький рівень професійного вигорання.

- Переважна більшість педагогів з високим рівнем професійного вигорання має високий рівень саме емоційного виснаження.

- У 35% опитаних *«робота в школі»* асоціюється з напругою, вольовими зусиллями, які треба прикладати для того, щоб працювати та наполегливістю.

- Майже у половини педагогів (45%) *«учні»* асоціюються з активністю, енергійністю, товариськістю, бажанням пізнавати усе нове, оптимізмом, радістю і веселістю, розслабленістю і розкутістю.

- Лише у 24% вчителів *«колеги»* асоціюються з душевною прихильністю та гармонією, з добрим, чесним та справедливим ставленням до них; ще у 21% опитаних *«колеги»* асоціюються з напругою.

- Для третини педагогів *«керівництво школи»* асоціюється з прихильністю до них та задоволеністю; ще для 8% опитаних *«керівництво школи»* асоціюється з неприйняттям та ворожим ставленням.

4. Найбільш стресогенними чинниками для педагогів з високим рівнем професійного вигорання виступають: «травмованість війною в Україні», «невизначеність умов повсякденної професійної діяльності», «демотивація учнів через дистанційне навчання», «суб'єктивне економічне благополуччя» мають; в той час як у педагогів з низьким рівнем професійного вигорання ці ж чинники мають середнє або мінімальне відсоткове навантаження.

5. Результати проведеного дослідження дозволяють констатувати, що у педагогів з високим рівнем «професійного вигорання» переважає саме емоційне вигорання. У таких вчителів «робота в школі» асоціюється, в першу чергу, – з напруженням, нестачею часу для відпочинку і розслаблення та потребою докладати велику кількість вольових зусиль для роботи.

6. На основі аналізу результатів емпіричного дослідження було розроблено тренінгове заняття, націлене на профілактику професійного вигорання педагогів та формування навичок діагностики та попередження емоційного вигорання.

Перспективами дослідження, на нашу думку, може виступати вивчення окремих індивідуально-психологічних особливостей вчителів, що можуть виступати потенційними чинниками професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василик А. В., Дода О. Д. Професійна втома: чинники, наслідки та обов'язки роботодавців щодо відновлення працездатності працівників. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. *Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30 (69). № 3. С. 130-135.
2. Вправи для тренінгів на основах здоров'я. // Всеосвіта: бібліотека методичних матеріалів. URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/001x5t-98b7.docx.html>
3. Вправи на саморегуляцію емоційних станів через зовнішні прояви емоцій. URL: <https://studfile.net/preview/9775756/page:16/>
4. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2023. № 8. С. 24-25.
5. Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової). Всеосвіта: бібліотека методичних матеріалів. URL: <https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html> (дата звернення 20.04.2024)
6. Дудяк В. Професійне вигорання. Київ: Главник, 2017. 128 с.
7. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2018. № 45. С. 3-5.
8. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2017. № 4. С. 66-73.
9. Зайчикова Т.В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер.міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С.Д. Максименка (17-18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. Київ: Міленіум, 2002. С. 131-135.

10. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
11. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2014. № 9. С. 60-66.
12. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Т. 1. № 45. С. 3-11.
13. Каткова Т.А. Професійне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології". Кам'янець-Подільський, 2021. Т. 1. № 6. 304 с.
14. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. 2017. № 40. С. 3-6.
15. Клименко С. М. Синдром професійного вигорання: як зберегти психоемоційне здоров'я викладача в умовах пандемії. *Актуальні проблеми методології вищої медичної (фармацевтичної) освіти: сучасні виклики та нові можливості: мат-ли Всеукраїнської науково-методичної інтернет-конференції, присвяченої 90-річчю Черкаської медичної академії*. 2022. № 6. С. 178-182.
16. Корольчук М.С. Рівні професійної придатності фахівця в структурі вторинної адаптації. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Психологічні науки*. 2010. Вип. 82, Т. 1.
17. Лось О.М. Розкриття сутності синдрому вигорання, та його взаємозв'язку з професійним стресом медпрацівників. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*; за ред. С.Д. Максименка. К.: «ГНОЗІС», 2023. Ч. 2. С. 234-242.

18. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. та ін. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.
19. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. № 2(1). С. 444-452.
20. Методична розробка (інформаційних матеріалів) проведення додаткового заняття з психологічної підготовки з особовим складом навчальної групи № 162 ДПРЗ ГУ ДСНС України у Київській області. URL: <https://kv.dsns.gov.ua/upload/1/9/8/1/2/6/0/56a51.PDF>
21. Мірошніченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: [навч. метод. посіб.]. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
22. Мирончук Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць. Житомир : Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62-67.
23. Могильник А, Яцухненко М. Психолог на зв'язку. Порадник для людей, які обирають жити Життя у війну. Київ: Приватне підприємство «Рекламна агенція Да Вінчі», 2023. 172 с.
24. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки»*. 2017. Вип. 1 (13). С. 118-125.
25. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів: Український інститут когнітивно-поведінкової терапії, 2021. 51 с.
26. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-

технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

27. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49-54.

28. 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. 2010. Т. XII, ч. 4. С. 322-331.

29. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: дис канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2011. 219 с.

30. Програма ментального здоров'я «Ти як?». URL: <https://howareu.com/materials/4-7-8-dykhalna-vprava>

31. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2022. № 45. С. 59-64.

32. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ: 2016. 365 с.

33. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. носіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

34. Сіроха Л.В. Професійні кризи як фактор стресу. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 07 лютого 2019 року). Кривий Ріг, 2019. С. 116-119.

35. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. Вип. 2 (88). С. 29-33.

36. Техніки для зняття стресу. Психологічний центр «Без паніки». URL: <https://trevog-bolshe.net/blog/tehniky-stress>
37. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс: Навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2015. 656 с.
38. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. *Психолог*. 2017. №23-24. С.32-37.
39. Як заспокоїти себе й інших у кризових ситуаціях: поради та вправи. Центр інноваційної освіти «Про.світ». URL: <https://prosvitcenter.org/library/yak-zaspokoity-sebe-y-inshykh-u-kryzovykh-sytuatsiiakh-porady-ta-vpravy/>
40. Dariusz J. Szadkowski Psychosocial correlates of professional burnout in teachers. Society of environmental journalists, 2021. Vol. 14. P. 167-183. Orcid: 0000-0002-0293-0725
41. Kariou A. Emotional Labor and Burnout among Teachers: A Systematic Review. / Kariou A., Koutsimani P., Montgomery A., Lainidi O. International Journal of Environmental Research and Public Health. Thessaloniki, 2021. 18(23). 12760

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Анкета на визначення психологічних чинників професійного вигорання вчителів

ШАНОВНИЙ УЧАСНИКУ ДОСЛІДЖЕННЯ!

Це опитування вивчає синдром «професійного вигорання» вчителів.

Синдром «професійного вигорання» – це один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін — загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи.

Кожен педагог працює з дітьми. Робота з дітьми може бути фізично, психічно та емоційно виснажливою. Якщо вчитель відчуває напругу або виснаження, то не може якісно приділяти увагу учням. Такий стан може призвести до синдрому «професійного вигорання». Педагог наповнює дітей тим, чим наповнений сам. Тому, кожному педагогу не слід забувати турбуватися про своє фізичне та психічне здоров'я.

Будь ласка, приділіть увагу цьому дослідженню та пройдіть опитування.

Щиро дякую за Вашу увагу, приділений час і співпрацю!

1. Чи впливає на Ваш психологічний стан під час професійної діяльності у школі війна в Україні та новини щодо неї?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Іноколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

2. Чи дратують Вас повітряні тривоги під час навчального процесу?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Іноколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

3. Чи засмучуєтеся Ви від того, що через повітряні тривоги в учнів є навчальні втрати?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Іноколи;

- 4) Часто;
- 5) Постійно.

4. Чи дратує Вас несерйозне відношення учнів до онлайн уроків, які навчаються дистанційно?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

5. Чи забирає у Вас енергію спілкування з батьками учнів?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

6. Чи виснажує Вас висока відповідальність за учнів?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

7. Чи відчуваєте Ви у Вашій професійній діяльності дисбаланс між інтелектуально-енергетичними втратами та морально-матеріальною винагородою?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

8. Чи задоволені Ви оплатою вашої праці?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

9. Чи впливають на Вашу якість роботи та емоційний стан рольові конфлікти в колективі?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;

5) Постійно.

10. Чи впливає на Ваш емоційний стан та якість роботи низький соціальний статус вчителя?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

11. Чи впливає на Ваш емоційний стан велика кількість учнів у класі?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

12. Чи впливають на Ваш емоційний стан під час професійної діяльності наявність у класі учнів із соціально-неблагополучних сімей?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

13. Чи впливають на Ваш емоційний стан наявність у класі учнів з ООП?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

14. Чи вистачає Вам часу на розслаблення, відпочинок та емоційну розрядку?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

15. Чи впливають на Ваш емоційний стан екстремальні ситуації під час професійної діяльності, які потребують негайного реагування?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;

- 4) Часто;
- 5) Постійно.

16. Чи задоволені Ви часом проведеним на канікулах?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

17. Чи задоволені Ви часом проведеним під час відпустки?

- 1) Ніколи;
- 2) Рідко;
- 3) Інколи;
- 4) Часто;
- 5) Постійно.

ДОДАТОК Б

**Результати тесту «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та
С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової)**

№	ПЕДАГОГИ	Емоційне виснаження	Деперсона- лізація	Редукція особистих досягнень	Примітка
1.	32 (10,5 р. стажу)	40 В.р.	16 В.р.	32 С.р.	Високий рівень
2.	31 (1 р. стажу)	17 С.р.	8 С.р.	33 С.р.	Середній рівень
3.	35 (15 р. стажу)	23 С.р.	13 В.р.	35 С.р.	Середній рівень
4.	28 (7 р. стажу)	50 В.р.	24 В.р.	28 В.р.	Високий рівень
5.	35 (14 р. стажу)	28 В.р.	11 С.р.	31 В.р.	Високий рівень
6.	36 (14 р. стажу)	37 В.р.	13 В.р.	26 В.р.	Високий рівень
7.	36 (12 р. стажу)	19 С.р.	7 С.р.	32 С.р.	Середній рівень
8.	48 (25 р. стажу)	31 В.р.	15 В.р.	30 В.р.	Високий рівень
9.	50 (30тр. стажу)	23 С.р.	7 С.р.	46 Н.р.	Середній рівень
10.	34 (12 р. стажу)	44 В.р.	24 В.р.	34 С.р.	Високий рівень
11.	32 (11 р. стажу)	35 В.р.	13 В.р.	32 С.р.	Високий рівень
12.	36 (13 р. стажу)	39 В.р.	15 В.р.	24 В.р.	Високий рівень
13.	31 (7 р. стажу)	38 В.р.	12 С.р.	28 В.р.	Високий рівень
14.	38 (19 р. стажу)	42 В.р.	19 В.р.	34 С.р.	Високий рівень
15.	32 (10 р. стажу)	32 В.р.	11 С.р.	26 В.р.	Високий рівень
16.	35 (13 р. стажу)	38 В.р.	9 С.р.	35 С.р.	Середній рівень
17.	52 (21 р. стажу)	35 В.р.	14 В.р.	33 С.р.	Високий рівень
18.	51 (29 р. стажу)	30 В.р.	6 Н.р.	32 С.р.	Середній рівень

19.	52 (22 р. стажу)	44 В.р.	20 В.р.	32 С.р.	Високий рівень
20.	23 (2р. 8 міс. стажу)	10 Н.р.	8 С.р.	39 Н.р.	Низький рівень
21.	50 (23 р. стажу)	35 В.р.	10 С.р.	38 С.р.	Середній рівень
22.	34 (9 р. стажу)	12 Н.р.	5 Н.р.	38 С.р.	Низький рівень
23.	36 (14 р. стажу)	37 В.р.	5 Н.р.	35 С.р.	Середній рівень
24.	36 (14 р. стажу)	28 В.р.	14 В.р.	28 В.р.	Високий рівень
25.	53 (27 р. стажу)	33 В.р.	5 Н.р.	26 В.р.	Високий рівень
26.	39 (11 р. стажу)	23 С.р.	4 Н.р.	32 С.р.	Середній рівень
27.	31 (8 р. стажу)	44 В.р.	14 В.р.	32 С.р.	Високий рівень
28.	49 (31 р. стажу)	31 В.р.	4 Н.р.	35 С.р.	Середній рівень
29.	53 (32 р. стажу)	29 В.р.	4 Н.р.	37 С.р.	Середній рівень
30.	49 (27 р. стажу)	42 В.р.	13 В.р.	28 В.р.	Високий рівень
31.	36 (14 р. стажу)	27 В.р.	13 В.р.	29 В.р.	Високий рівень
32.	46 (23 р. стажу)	36 В.р.	6 Н.р.	32 С.р.	Середній рівень
33.	51 (32 р. стажу)	34 В.р.	11 С.р.	24 В.р.	Високий рівень
34.	37 (13 р. стажу)	40 В.р.	21 В.р.	27 В.р.	Високий рівень
35.	39 (10 р. стажу)	21 С.р.	7 С.р.	26 в.р.	Середній рівень
36.	54 (27 р. стажу)	34 В.р.	14 В.р.	37 С.р.	Високий рівень
37.	32 (9 р. стажу)	47 В.р.	20 В.р.	22 В.р.	Високий рівень
38.	48 (25 р. стажу)	22 С.р.	6 Н.р.	24 В.р.	Середній рівень
39.	53 (30 р. стажу)	35 В.р.	8 С.р.	23 В.р.	Високий рівень
40.	50 (27 р. стажу)	23 С.р.	17 В.р.	31 В.р.	Високий рівень

41.	48 (18 р. стажу)	23 С.р.	13 В.р.	32 С.р.	Середній рівень
42.	50 (27 р. стажу)	23 С.р.	9 С.р.	29 В.р.	Середній рівень
43.	51 (32 р. стажу)	28 В.р.	4 Н.р.	41 Н.р.	Середній рівень
44.	68 (47 р. стажу)	8 Н.р.	1 Н.р.	41 Н.р.	Низький рівень
45.	38 (17 р. стажу)	30 В.р.	6 Н.р.	39 Н.р.	Середній рівень
46.	52 (32 р. стажу)	24 С.р.	13 В.р.	43 Н.р.	Середній рівень
47.	55 (2 р.стажу)	28 В.р.	5 Н.р.	34 С.р.	Середній рівень
48.	59 (30 р.стажу) чол	40 В.р.	18 В.р.	29 В.р.	Високий рівень
49.	52 (31 р. стажу)	38 В.р.	16 В.р.	25 В.р.	Високий рівень
50.	66 (42 р. стажу)	40 В.р.	23 В.р.	20 В.р.	Високий рівень
51.	57 (38 р. стажу)	31 В.р.	12 С.р.	43 Н.р.	Середній рівень
52.	52 (32 р. стажу)	19 С.р.	13 В.р.	31В.р.	Середній рівень
53.	22 (1,6р. стажу)	42 В.р.	10 С.р.	39 В.р.	Високий рівень
54.	32 (9 р. стажу)	19 С.р.	14 В.р.	30 В.р.	Високий рівень
55.	44 (2 р. стажу)	29 В.р.	15 В.р.	30 В.р.	Високий рівень
56.	34 (8 р. стажу)	23 С.р.	11 С.р.	30 В.р.	Середній рівень
57.	33 (9 р. стажу)	35 В.р.	13 В.р.	34 С.р.	Високий рівень
58.	31 (9 р. стажу)	13 Н.р.	4 Н.р.	42 Н.р.	Низький рівень
59.	21 (1 р. стажу)	5 Н.р.	6 Н.р.	40 Н.р.	Низький рівень
60.	24 (1 р. стажу)	11 Н.р.	4 Н.р.	34 С.р.	Низький рівень
61.	44 (16 р. стажу)	13 Н.р.	0 Н.р.	44 Н.р.	Низький рівень
62.	44 (23 р. стажу)	19 С.р.	10 С.р.	46 Н.р.	Середній рівень

63.	44 (23 р. стажу)	31 В.р.	11 С.р.	32 В.р.	Високий рівень
64.	28 (7 р. стажу)	47 В.р.	20 В.р.	27 В.р.	Високий рівень
65.	57 (33 р. стажу)	28 В.р.	1 Н.р.	41 Н.р.	Середній рівень
66.	46 (10 р. стажу)	27 В.р.	10 С.р.	29 В.р.	Високий рівень
67.	45 (25 р. стажу)	27 В.р.	4 Н.р.	41 Н.р.	Середній рівень
68.	35 (12 р. стажу)	24 С.р.	5 Н.р.	35 С.р.	Середній рівень
69.	37 (15 р. стажу)	47 В.р.	15 В.р.	25 В.р.	Високий рівень
70.	62 (41 р. стажу)	13 Н.р.	5 Н.р.	38 С.р.	Низький рівень
71.	54 (35 р. стажу)	20 С.р.	7 С.р.	29 В.р.	Середній рівень
72.	39 (13 р. стажу)	24 С.р.	11 С.р.	29 В.р.	Середній рівень
73.	34 (12 р. стажу)	33 В.р.	10 С.р.	36 С.р.	Середній рівень
74.	61 (40 р. стажу)	29 В.р.	6 Н.р.	34 С.р.	Середній рівень
75.	54 (32 р. стажу)	33 В.р.	8 С.р.	31 В.р.	Високий рівень
76.	42 (9 р.стажу)	50 В.р.	12 С.р.	37 С.р.	Середній рівень
77.	41 (6 р. стажу)	12 Н.р.	3 Н.р.	39 Н.р.	Низький рівень
78.	20 (1 р. стажу)	41 В.р.	9 С.р.	35 С.р.	Середній рівень
79.	30 (9 р. стажу)	30 В.р.	14 В.р.	35 С.р.	Високий рівень
80.	37 (14 р. стажу)	41 В.р.	17 В.р.	38 С.р.	Високий рівень
81.	53 (32 р. стажу)	32 В.р.	19 В.р.	36 С.р.	Високий рівень
82.	57 (39 р. стажу)	15 Н.р.	12 С.р.	36 С.р.	Середній рівень
83.	22 (1,5 р. стажу)	14 Н.р.	7 С.р.	33 С.р.	Середній рівень
84.	40 (19 р. стажу)	20 С.р.	7 С.р.	36 С.р.	Середній рівень

85.	37 (15р. стажу)	25 С.р.	8 С.р.	31 В.р	Середній рівень
86.	56 (33 р. стажу)	28 В.р	13 В.р	19 В.р	Високий рівень
87.	34 (12 р. стажу)	31 В.р	14 В.р	30 В.р	Високий рівень
88.	38 (17 р. стажу)	15 Н.р.	11 С.р.	34 С.р.	Середній рівень
89.	51 (15 р. стажу)	30 В.р	6 Н.р.	33 С.р.	Середній рівень
90.	59 (38 р. стажу)	19 С.р.	0 Н.р.	44 Н.р.	Низький рівень
91.	51 (29 р. стажу)	44 В.р	10 С.р.	30 В.р	Високий рівень
92.	46 (20р. стажу)	11 Н.р.	0 Н.р.	45 Н.р.	Низький рівень
93.	61 (40 р. стажу)	16 Н.р.	1 Н.р.	43 Н.р.	Низький рівень
94.	51 (28 р. стажу)	18 С.р.	10 С.р.	43 В.р	Середній рівень
95.	39 (9 р. стажу)	25 С.р.	11 С.р.	29 В.р	Середній рівень
96.	30 (7 р. стажу)	31 В.р	14 В.р	30 В.р	Високий рівень
97.	23 (1 р. стажу)	40 В.р	18 В.р	23 В.р	Високий рівень
98.	53 (31 р. стажу)	15 Н.р.	1 Н.р.	43 Н.р.	Низький рівень
99.	45 (22 р. стажу)	39 В.р	2 Н.р.	39 Н.р.	Середній рівень
100.	42 (21 р. стажу)	32 В.р	9 С.р.	27 В.р	Високий рівень

ДОДАТОК В

Таблиця 4

Характеристика порівняння результатів авторської анкети у опитаних з високим та низьким рівнями «професійного вигорання»

Чинники	Опитані з високим рівнем «професійного вигорання»					Опитані з низьким рівнем «професійного вигорання»				
	Ніколи	Рідко	Інколи	Часто	Постійно	Ніколи	Рідко	Інколи	Часто	Постійно
Травмованість війною в Україні	-	4,3%	15,2%	39,1%	41,3%	-	16,7%	33,3%	33,3%	16,7%
Невизначеність умов повсякденної проф. діяльності	-	4,3%	8,7%	32,6%	54,3%	-	-	50,0%	16,7%	33,3%
Робочий стрес	2,2%	-	6,5%	37,0%	54,3%	8,3%	-	25,0%	50,0%	16,7%
Демотивація учнів через дистанційне навчання	-	6,5%	19,6%	41,3%	32,6%	-	41,7%	41,7%	8,3%	8,3%
Насиченість спілкуванням з батьками учнів	4,3%	8,7%	52,2%	23,9%	10,9%	16,7%	41,7%	25,0%	8,3%	8,3%
Висока відповідальність за учнів	-	4,3%	21,7%	37,0%	37,0%	8,3%	16,7%	25,0%	25,0%	25,0%
Дисбаланс між інтелектуально - енергетичними втратами і морально-матеріальною винагородою	-	-	23,9%	37,0%	39,1%	8,3%	33,3%	25,0%	25,0%	8,3%
Суб'єктивне економічне благополуччя	47,8%	39,1%	8,7%	4,4%	-	16,7%	25,0%	50,0%	8,3%	-
Фрустрованість у рівнем соціал. статусу	2,2%	8,7%	17,4%	39,1%	32,6%	8,3%	16,7%	58,3%	-	16,7%
Психічне перевантаження	-	6,5%	30,4%	39,1%	23,9%	16,7%	25,0%	25,0%	25,0%	8,3%
Негативний	17,4	23,9%	32,6%	21,7%	4,3%	66,7%	25,0%	8,3%	-	-

психол. клімат у класі	%									
Стратегії взаємодії з учнями з ООП	32,6%	26,1%	23,9%	-	-	83,3%	16,7%	-	-	-
Ресурси стресоподолання	19,6%	56,5%	23,9%	3%	1%	-	41,7%	41,7%	8,3%	8,3%
Переживання екстремальних ситуацій	-	13,0%	34,8%	39,1%	13,0%	8,3%	33,3%	41,7%	8,3%	8,3%
Задоволення часом проведеним на канікулах	10,9%	28,3%	45,7%	13,0%	2,2%	-	16,7%	16,7%	50,0%	16,7%
Задоволення часом проведеним під час відпустки	2,2%	17,4%	13,0%	47,8%	19,6%	-	8,3%	8,3%	16,7%	66,7%