

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ І ПСИХОТЕРАПІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Особливості професійного вигорання педагогів на різних етапах професійної кар'єри»

Студента (ки) 2 курсу групи другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Психологія» за спеціальністю 053 –
ПСИХОЛОГІЯ
Корневої Д.В

Керівник доцент, кандидат медичних наук
Федосєєв Віталій Альфредович

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: __

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

м. Харків – 2023 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ.....	6
1.1. Проблема професійного вигорання у різноманітних наукових підходах.....	6
1.2. Чинники виникнення професійного вигорання у педагогів.....	17
ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ....	29
2.1. Мета та завдання дослідження.....	29
2.2. Соціально-демографічна характеристика вибірки.....	29
2.3. Методи дослідження.....	29
ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ.....	33
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ..	34
3.1. Визначення рівня емпатичних тенденцій у педагогів.....	34
3.2. Вивчення рівня професійного вигорання у досліджуваних.....	36
3.3. Дослідження рівня психологічного вигорання у вчителів.....	39
3.4. Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою - субдепресії.....	42
3.5. Методи подолання синдрому професійного вигорання у педагогів як важлива умова збереження професіоналізму.....	47
ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
АНОТАЦІЯ.....	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження, що зачіпає особливості професійного вигорання педагогів на різних етапах їхньої професійної кар'єри, не є інноваційним, але залишається актуальним і важливим для сучасного світу. Професійне вигорання є серйозною проблемою для педагогів і може негативно впливати на їхнє самопочуття, працездатність та, загалом, на якість освітнього процесу. Протягом професійного становлення педагоги стикаються з різноманітними викликами та стресовими ситуаціями, такими як велике навантаження, постійний технічний прогрес, що зобов'язує педагогів постійно освоювати нові та досить складні програми, конфліктні ситуації з учнями та батьками, проблеми у колективі та непорозуміння з адміністрацією навчального закладу. Усе це може призвести до появи професійного вигорання та демотивації, емоційного та фізичного виснаження, деперсоналізації, застою чи навіть уповільнення особистого розвитку. Дослідження особливостей професійного вигорання на різних етапах професійної кар'єри дає змогу краще зрозуміти, які чинники можуть запобігати його виникненню, а як наслідок, розробити дійсно ефективні заходи запобігання вигорання у даній сфері. Крім того, дослідження особливостей професійного вигорання на різних етапах професійної кар'єри дає змогу виявити специфічні проблеми, з якими стикаються педагоги в різні періоди своєї роботи. Наприклад, новачки в професії можуть відчувати стрес через брак досвіду й упевненості у собі, в той час як більш досвідчені педагоги можуть зіткнутися з викликами пов'язаними з втомою від рутини та втратою мотивації. Дослідження та розробка ефективних стратегій запобігання професійним вигоранням допоможуть створити умови, що сприяють фізичному та емоційному благополуччю педагогів, поліпшенню їхньої професійної ефективності та, зрештою, підвищення навчальних досягнень учнів та підвищенню якості освіти загалом.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогів.

Предмет дослідження: особливості професійного вигорання педагогів на різних етапах професійної кар'єри.

Мета дипломної роботи полягає у дослідженні особливостей професійного вигорання педагогів на різних етапах професійної кар'єри.

Задачі дослідження:

1. Провести аналіз теоретичного дослідження професійного вигорання.
2. Проаналізувати рівень емпатичних тенденцій у досліджуваних педагогів.
3. Виявити наявний рівень емоційного вигорання у досліджуваних.
4. Дослідити рівень психологічного вигорання у досліджуваних.
5. Проаналізувати ступінь вираження зниженого настрою - субдепресії.
6. Сформулювати шляхи подолання розвитку професійного вигорання.

Методи дослідження:

1. **Теоретичний** – аналіз, систематизація, узагальнення.
2. **Психодіагностичний** - 1. Методика «Дослідження емоційного відгукування». (А.Мехраб'єн і Н.Енштейн); 2. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко; 3. Опитувальник «Психологічне вигорання» (розроблений Н.Є.Водоп'яною, О.С. Старченковою на основі моделі К.Маслач та С.Джексона); 4. Методика “Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою –субдепресії”.
3. **Математично-статистичні методики обробки даних** – t-критерій Стюдента, факторний аналіз та ϕ^* – критерій кутового перетворення Фішера.

База дослідження: в дослідженні брали участь 60 педагогів з різним професійним стажем роботи на базі закладів загальної середньої освіти села Івашки, Золочівської школи №2 та №3, а також інших.

Гіпотеза: припускається, що професійне вигорання педагогів збільшується разом з часом викладання, адже зростає рівень стресу, втрачається мотивація та зацікавленість у професії, а вимоги до педагога не стають меншими, а тільки збільшуються з часом (оскільки зростає технічний прогрес, а отже педагоги мають постійно навчатися новим навичкам).

Постановка проблеми: професійне вигорання серед педагогів є серйозною проблемою, яка безпосередньо впливає на якість навчання у навчальних закладах та результати учнів. Професія педагога є однією з найбільш соціально значущих професій, адже від праці педагога залежить у майбутньому праця будь-якого спеціаліста. Будь-яка спеціальність має свої негативні сторони та психологічно важкі фактори, що впливають на професійну діяльність. Саме професійній системі «людина-людина» притаманні найсильніші емоційно негативні впливи на особистість у цілому. Не виключенням є і професія педагога. Ця проблема є актуальною у будь-які часи, адже педагоги щодня стикаються з високою емоційною напругою, перевтомлюються, як наслідок, починають негативно ставитися до своєї роботи та до своїх обов'язків. В свою чергу останнє може призвести до конфліктів з учнями та їх батьками, конфліктами з усім педагогічним колективом, що є недопустимим та неприйнятним. Тому я вважаю, що існує потреба в глибокому аналізі цієї проблеми та розробці ефективних стратегій запобігання та подолання вигорання серед педагогів.

Практична значущість дипломної роботи: результати дослідження можуть бути потрібними та корисними для навчальних закладів і, в цілому, для усієї системи керування освітою для того, щоб допомогти попередити та подолати професійне вигорання серед педагогів. Рекомендації, розроблені на основі отриманих даних під час дослідження, можуть допомогти педагогам зберегти і підвищити мотивацію, продуктивність праці, задоволеність від професійної діяльності, що вплине на поліпшення загальної якості освіти.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

1.1. Проблема професійного вигорання у різноманітних наукових підходах

Сучасна освіта у будь-якому куточку світу вимагає високий рівень підготовки педагога в усіх аспектах його трудової діяльності. На жаль, при важливості та необхідності цієї сфери діяльності, праця вчителя нерідко не впливає позитивно на його особистість, а має відверто несприятливий, деструктивний вплив. В першу чергу, таким руйнівним наслідком може бути виникнення синдрому професійного вигорання, що знижує продуктивність професійної діяльності і шкідливо відбивається на особистості педагога, його фізичному та психологічному здоров'ї.

Вигорання – це синдром емоційного безсилля, деперсоналізації (втрата індивідуальних рис та відстороненість) і знецінення особистих досягнень, що проявляються у спеціалістів будь-якої сфери та направленості. Найчастіше вигорання може спіткати фахівців, які знаходяться у постійному контакті з людьми, насамперед, коли вони стривожені або відчують дискомфорт. Це може бути через те, що робота з людьми потребує постійного емоційного контакту: високого рівня емпатії, ввічливості та дружелюбності у будь-якій ситуації. Синдром професійного вигорання є комплексним психологічним станом, що з'являється у працівників через тривалий, постійний та досить сильний стрес під час роботи. Він характеризується фізичним, емоційним і психологічним виснаженням [4], а також відчуттям відчуження від роботи та зниженням професійної ефективності.

Проблему професійного вигорання розглядали та вивчали такі науковці: Дж.Грінберг, Б. Перлман, Е. Хартман, Д. Дирендонк, В. Шауфелі, С. Джексон, А. Пайнс, аналізу детермінант розвитку вигорання (Т. В. Зайчикова) [14], розробка корекційних та профілактичних заходів даного синдрому (Л.М. Карамушка) [16]. Необхідність збереження психологічного та фізичного

здоров'я вчителів було досліджено фахівцем у галузі теорії і методики професійної освіти Г. Мешко; як проявляється професійне вигорання у педагогів досліджуються Н. Потримай; в зарубіжній науці дану проблему та шляхи її подолання досліджували Keramati, M.R. [38], Cherniss C. [40] та інші вчені [36, 39].

Розрізняють емоційне та професійне вигорання, що в дійсності досить тісно пов'язані між собою, адже емоційне вигорання є одним із компонентів професійного вигорання і проявляється як стан емоційної виснаженості, апатії та демотивації на робочому місці. Працівники, які відчують емоційне вигорання, можуть прийти до висновку, що вони повністю вичерпали свої емоційні ресурси і не здатні ефективно реагувати на вимоги та очікування керівництва. Вони можуть бути байдужими, хронічно втомленими, відчувати постійний стрес та незацікавленість у роботі.

Професійне вигорання охоплює не тільки емоційне вигорання, а й інші компоненти, наприклад як деперсоналізація (відчуття байдужості або навіть цинізму до клієнтів, пацієнтів, учнів або роботи загалом) і загальмування особистої реалізації (зниження самооцінки та відчуття нездатності досягти певних цілей і досягнень).

Щодо емоційного та професійного вигорання саме у педагогів, то емоційне вигорання може бути причиною і результатом професійного вигорання. Тривале переживання емоційного стресу і перевантаження на роботі може призвести до емоційного вигорання, що у свою чергу, може посилити прояв інших компонентів професійного вигорання. Взаємодія між професійним та емоційним вигоранням може створювати негативне «замкнене коло», що посилює обидва ці стани.

Також можемо говорити, що процес емоційного та професійного вигорання відбувається через поступове внутрішнє накопичення негативних емоцій без потрібного «вивільнення» Таким чином вигорання все більше й більше розвивається і погіршує емоційний стан особистості: спочатку у «вигораючого» посилюється напруженість у спілкуванні, а невдовзі емоційна

втома стає фізичною. «Вигораюча» людина навіть не може знайти в собі сили, щоб займатися буденними справами у повсякденному житті, які раніше робила з легкістю та задоволенням; тепер їй необхідно докласти багато старань, щоб спонукати себе почати щось робити. Якщо людина буде довго знаходитися у такому стані, то це може стати причиною депресії, млявості, спалахів гніву, агресії, роздратування, відчуття напруги та тривожності. Людина вже не завжди здатна витримати велике соціальне навантаження, підтримувати спілкування з великою кількістю людей, що є необхідним для працівника педагогічної сфери, а отже виникає потреба усамітнитися, «обрізати» контакти. Якщо ж це не можливо у моменті, то така ситуація спричиняє відповідну захисну реакцію організму, яка може проявлятися у байдужості до учнів, викладацької діяльності, оточуючих людей, а іноді спричиняє цинічне ставлення і навіть агресивну поведінку. [28]

Тепер розглянемо зміст саме професійного вигорання. Аналіз літератури показав, що можна говорити про такі головні підходи до розуміння професійного вигорання:

1. Професійне вигорання як результат дії професійного стресу.
2. Професійне вигорання як механізм психологічного захисту.
3. Професійне вигорання як вид професійної деформації особистості.
4. Професійне вигорання як професійна криза.
5. Професійне вигорання як клінічне порушення.

Розберемо кожен підхід більш детально:

1. Перший підхід пояснює професійне вигорання як результат дії професійного стресу (вплив поєднання різних стресогенних чинників, тривалого впливу стресорів, некерованого професіонального стресу та ін.).

Морозова Т.Р розглядає саме в такому контексті професійне вигорання. Тобто працівник стикається при виконанні професійних обов'язків з різними стресфакторами, розчаровуючись і втрачаючи інтерес до роботи, відчуваючи невідповідність між своєю особистістю та роботою, що і є початком емоційного та професійного вигорання.

2. За другим підходом психологи розглядають професійне вигорання як механізм психологічного захисту. Це відбувається у формі повного або часткового «відкидування» емоцій у відповідь на певну психотравмуючу ситуацію.

3. За третім підходом професійне вигорання розглядають як вид професійної деформації особистості. Дослідники пояснюють, що це відбувається через тісний емоційний контакт у типології «людина-людина», через необхідність постійно допомагати та бути поруч.

4. Четвертий підхід пояснює професійне вигорання як професійну кризу, що стосується роботи в цілому, а не в якомусь конкретному контексті. На даний момент це є одною з найпопулярніших проблем у психології професійної кризи.

5. П'ятий останній підхід пояснює професійне вигорання як клінічне порушення. Дослідники говорять про те, що вигорання є клінічним порушенням не тільки ЦНС, а в цілому організму і вимагає достатньої уваги: правильне лікування спеціалістами, дотримання режиму, фізичні активності, достатня кількість сну та відпочинку.

Варто звернути увагу на те, що перші 4 підходи є саме психологічними, адже вони базуються на психологічних складових, а 5 підхід є не просто психологічним, а й медичним, адже він базується ще і на психофізіологічних показниках.

Дослідження демонструють, що високий рівень емоційного вигорання пов'язаний з негативними психологічними та фізичними наслідками для працівників, а саме, зниження задоволеності роботою, фізичні та психологічні захворювання, підвищений рівень стресу та тривожності, зупинка особистісного та професійного розвитку, небажання продовжувати кар'єру або навіть розвиток депресії. Щодо негативних наслідків саме у професії педагога, то можемо додати погіршення стосунків у колективі, конфлікти з адміністрацією, погіршення стосунків з учнями, а як наслідок, і з їх батьками.

За результатами дослідників [22, 32], професійне «вигорання» є у переважної більшості педагогів загальноосвітніх навчальних закладів, до слова, більше ніж 40 відсотків педагогів мали високий рівень «вигорання», в той час як у нормі цей відсоток має бути близько 10, а взірцем є 5 відсотків для усього педагогічного персоналу певного освітнього закладу. Це може свідчити про те, що через приблизно 15 років роботи в освітніх закладах у більшості педагогів настає емоційне та професійне «вигорання», а до 30 років професійно «вигорають» всі працівники педагогічної діяльності. А якщо взяти до уваги, що у більшості освітніх закладів працює велика кількість професіоналів своєї справи, які мають більше десяти років трудового стажу, то можна зробити висновки, що всі ці спеціалісти входять в «групу ризику» [32].

Стаж педагогічних працівників може впливати на професійне вигорання в різних аспектах. Деякі дослідження показують, що тривалість роботи в професії вчителя може спричиняти зростання ризику вигорання. Однак важливо зазначити, що вплив стажу на професійне вигорання може варіюватися в залежності від інших факторів.

Деякі можливі фактори, через які стаж може впливати на професійне вигорання:

1. Постійне збільшення вимог і відповідальності: зі збільшенням терміну праці педагога часто залучаються до більш складних завдань і на них лягає більше відповідальності. Це може призводити до почуття перевантаження і стресу, які сприяють професійному вигоранню.

2. Втома від рутини: у педагогічній діяльності можуть існувати елементи рутинності, особливо для вчителів з тривалим стажем. Відчуття нудьги або монотонності можуть призводити до втрати мотивації та занепаду сил, що впливає на ризик розвитку професійного вигорання.

3. Відносини з колегами та адміністрацією: вчителі з тривалим стажем роботи можуть стикатися зі складнощами у взаємовідносинах з колегами або адміністрацією навчального закладу, особливо якщо у них

виникає відчуття, що їхні досвід та знання не цінуються або не враховуються. Це може підвищити ризик вигорання та знизити задоволення від роботи.

4. Вплив змін у системі освіти: з часом система освіти може зазнавати змін, таких як нові методи навчання, нові стандарти або інші нововведення. Вчителі з тривалим стажем можуть стикатися з труднощами в адаптації до цих змін і відчувати незручності або невпевненість, що також може спровокувати розвиток синдрому вигорання.

Щодо професійного вигорання у молодих, починаючих педагогів, то основними причинами є:

1. Велике навантаження роботою, що є ще недостатньо зрозумілою: Молоді педагоги часто стикаються з великим обсягом роботи, таким як підготовка уроків, оцінювання робіт, взаємодія з батьками учнів тощо. Це може призвести до перевантаження, втоми і втрати контролю над робочими процесами.

2. Недостатня підтримка: Молоді педагоги можуть відчувати недостатню підтримку від адміністрації школи, колег або батьків учнів. Відчуття ізоляції і відсутності підтримки може знизити їхню мотивацію та задоволення від роботи.

3. Недостатні навички управління стресом: Молоді педагоги можуть не мати достатнього досвіду управління стресом і розвитку ефективних копінг-стратегій. Це може призвести до виснаження і втрати енергії.

4. Високі очікування: Молоді педагоги можуть поставити перед собою високі стандарти щодо своєї роботи і намагатися відповідати очікуванням учнів, батьків і школи. Це може створювати почуття недосконалості і незадоволення.

5. Недостатня професійна компетентність.

Згідно з положенням МКХ-11, вигорання – це синдром, що може виникнути через хронічний стрес під час професійної діяльності. Тобто, можемо зробити висновки, що хронічний стрес на роботі призводить до професійного та емоційного вигорання.

Професійний стрес вперше почав досліджувати Ганс Сельє, підкресливши необхідність його розглянути в освітньому середовищі. Професійний стрес - це зв'язок між умовами праці та працівником таким чином, що людина не може впоратися з відповідним тиском, який ставить під загрозу психічне здоров'я працівника і призводить до фізичного, емоційного та психологічного вигорання та незадоволеності роботою [38]. Професія педагога є однією з найбільш стресових професій, і в зв'язку з цим у різних країнах велика кількість науковців вважають необхідним дослідити стрес саме вчителів. З точки зору відповідальності за благополуччя учнів, що згодом також будуть обирати професію та будувати кар'єру, вчителі мають унікальну професію. Саме тому є необхідність допомагати педагогам подолати професійне вигорання, віднайти мотивацію та зацікавленість у професії, щоб психологічне та фізичне здоров'я не погіршувалося та щоб учні – майбутні працівники різних сфер мали змогу отримувати знання у комфортних умовах. Професійне вигорання педагогів можна визначити як негативні та неприємні емоції, включаючи гнів, безнадію, тривогу, депресію та нервозність, які виникають у результаті їхньої професійної діяльності. Стрес є поширеним явищем у професії педагога, адже всі вони відчують певний ступінь професійного вигорання, від легкого до сильного, у різні періоди часу. На основі раніше проведених досліджень, викладання вважається однією з десяти найбільш стресових професій у світі, а третина вчителів вважає, що викладання є дуже стресовим [36]. Крім того, ці дослідження показали високий рівень незадоволеності роботою та депресії серед педагогів. Тож, синдром «професійного та емоційного вигорання» - певний прояв стресу, з яким може зіштовхнутися спеціаліст у професійній діяльності. [2]

К. Чернісс [40] визначив термін професійного «вигорання» як втрату зацікавленості у своїй діяльності, що є наслідком надмірної відповідальності та невдоволення, психологічного та емоційного навантаження. Також варто звернути увагу на думку дослідника, що професійне вигорання поділяється на конструктивне та дисфункційне. В результаті дисфункціональних наслідків

«вигорання» починає суттєво проявлятися під час виконання професійних обов'язків, а також спричиняє проблеми у відносинах зі співробітниками. Згодом у такого працівника може виникнути повна професійна деформація особистості.

Дж. Грінберг описував п'ять етапів наростання психічної напруги через певну професійну діяльність. Він назвав їх «стадії вигорання»:

1. Людині в цілому подобається її робота, але через постійну емоційну напругу енергія та зацікавленість зменшуються.

2. На другому етапі з'являються перші серйозні ознаки синдрому професійного вигорання: погіршення сну, зниження ефективності на роботі та поступова втрата інтересу до своєї праці.

3. На третьому етапі людині дуже важко бути сконцентрованим на своїй діяльності, як наслідок, робота виконується дуже повільно. Це може спричинити конфлікти на робочому місці, адже за таким працівником, що постійно не встигає та відкладає справи на «пізніше», треба постійно переробляти.

4. Постійна втома та стрес починає даватися знаки: погіршується імунітет, людина починає часто хворіти, постійна головна біль. Такі прояви є дуже дисгармонійними, адже це призводить до погіршення справ у особистому житті та у житті колективу.

5. На п'ятому етапі дуже гостро проявляється емоційна нестабільність: людина відчуває постійну тривогу, роздратування, невдоволення, гнів. Людина відчуває, що сили ніби покидають її, фізичний стан дуже сильно погіршується. [29].

Якщо не звертати увагу на ці прояви та не звертатися до фахівців, то стан людини буде гіршим з кожним днем, є можливість впасти у глибоку депресію.

Нині існує кілька моделей емоційного та професійного вигорання, що пояснюють цей синдром:

- Однофакторна модель емоційного вигорання. Вигорання пояснюється як стан фізичного, емоційного та інтелектуального виснаження,

спричиненого довгочасним знаходженням в морально та психологічно важких умовах. Емоційне знесилання є головним чинником, а решта проявів порушення поведінки вважається наслідком. Згідно з цією моделлю, професійно вигоріти ризикують не тільки фахівці, що пов'язані з соціальними професіями.

- Двофакторна модель. Синдром емоційного та професійного вигорання зводиться до двовимірної конструкції, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації. До першої складової, що називається «афективною», належать нарікання на свій фізичний стан, тобто людина відчуває себе не енергійною, напруженою, постійно втомленою. Друга складова, яка ще називається «установчою», може бути помітною у трансформації ставлення чи до пацієнтів, клієнтів, учнів, чи до самого себе.

- Трифакторна модель (К. Маслач[39]). Синдром емоційного вигорання включає в себе три складові, а саме: емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція особистих досягнень. Емоційне знесилання розглядають як основну складову емоційного вигорання, що проявляється в апатії, пасивності або емоційному надлишку – людина ніби повністю втрачає свої почуття. Деперсоналізація дається взнаки у викривленні відносин з оточуючими, а саме: це або може проявлятися у постійній залежності від друзів/родини/партнера/колег, або починає розвиватися негативізм, цинічність у проявах чи у почуттів щодо оточуючих: пацієнтів, клієнтів, учнів чи будь кого іншого. Третя складова емоційного вигорання є завершальною – відбувається редукція особистісних досягнень. Людина починає прискіпуватися до себе, зневірюється у своїх силах, спотворено оцінює свої здобутки, применшує особисті та службові чесноти, відчуває обмеження своїх можливостей. Таке ставлення може знизити її професійну продуктивність, взаємодію з іншими, рівень відданості та задоволеності роботою, а також збільшити кількість прогулів і плинність кадрів.

- Чотирьохфакторна модель. У чотирьохфакторній моделі вигорання один із його складових (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукція персональних досягнень) розділяється ще на дві різні складові.

- Процесуальні моделі емоційного вигорання пояснюють вигорання як рухливий, мінливий процес, що має здатність змінюватися з часом, має конкретні етапи та періоди. Особистість, що вже відчуває симптоми вигорання, може почати створювати психологічну та фізичну дистанцію у стосунках з оточуючими, щоб впоратися з неприємними відчуттями. В той самий час можуть почати розвиватися негативні установки щодо своїх професійних досягнень тобто редукція професійних досягнень. Така модель дослідників пояснює розвиток синдрому емоційного вигорання як виявлення головних конструктів протидії на організаційний або професійний стрес. А саме:

- фізіологічні реакції, що виявляють себе у фізичних симптомах (фізична втома, знесилення);
- афективно-когнітивні реакції (емоційна та мотиваційна втома, деморалізація та деперсоналізація);
- поведінкові реакції, такі як дезадаптація, дистанціювання від обов'язків на робочому місці, знижена мотивація працювати і продуктивність.

Н. Булатевич розглядає професійне та емоційне вигорання як психогенний розлад та говорить, що причиною його виникнення є саме професійна дезадаптація, що пов'язана з поведінковим стилем [7].

Розглянувши поняття «вигорання» з позиції різних авторів, ми можемо сказати, що переважна більшість з них під поняттям мають на увазі професійний феномен, що характеризується знесиленням і охоплює такі найголовніші складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень [24].

Синдром професійного вигорання - це стан, який часто виникає у людей, що працюють у професіях, пов'язаних із високим рівнем емоційного та психологічного навантаження. Дослідження цього синдрому проводиться в

рамках психології з використанням різних наукових підходів. Розглянемо синдром професійного вигорання у деяких підходах психології:

- Когнітивний підхід: Когнітивні дослідження сфокусовані на дослідженні думок, переконань і очікувань, які можуть впливати на розвиток синдрому професійного вигорання. Вони вивчають, як негативні думки та викривлення у сприйнятті самого себе та своєї роботи можуть призводити до емоційного та фізичного виснаження.

- Соціально-психологічний підхід: Дослідження, що базуються на соціально-психологічному підході, розглядають взаємодію між особистістю і його професійним середовищем. Науковці у цьому підході досліджують чинники, такі як підтримка колег, якість комунікації, конфлікти на роботі та організація середовища, для того аби зрозуміти, як ці чинники можуть впливати на виникнення синдрому професійного вигорання.

- Психодинамічний підхід: Психодинамічний підхід до дослідження синдрому професійного вигорання фокусується на неусвідомлюваних процесах і внутрішніх конфліктах, які можуть сприяти розвитку цього стану. Дослідження в цьому підході можуть розглядати поняття, такі як пригнічені емоції, ідентифікація з роллю працівника та вплив дитинства на формування ставлення до роботи.

- Трансакційний підхід: Трансакційний підхід зосереджується на взаємодії між працівником і його робочим середовищем. Дослідники в цьому підході вивчають, як особистісні характеристики працівника (наприклад, самоефективність, прагнення до досягнень, замотивованість, зацікавленість) взаємодіють із вимогами роботи та ресурсами, які доступні в робочому середовищі. Трансакційний підхід допомагає зрозуміти, як ця взаємодія може впливати на синдром професійного вигорання.

Таким чином, ми можемо зробити висновки, що представники професії типу «людина-людина», мають найбільші ризики розвитку синдрому емоційного та професійного вигорання, що, в свою чергу, призводить до погіршення психологічного та фізичного здоров'я, низької самооцінки,

невпевненості, зниження мотивації, проблем у особистому житті та, в цілому, зниження рівня благополуччя життя.

Професійне вигорання – це глобальний деструктивний синдром, що поширюється на всю професійну діяльність особистості, що є неприпустимим для діяльності педагогічних працівників будь-якої освітньої організації, адже невдоволення роботою буде провокувати конфлікти на робочому місці: у колективі, з учнями та їх батьками, що негативно відобразиться на процесі навчання. Тому збереження та відновлення психологічного здоров'я педагогічних працівників є надзвичайно важливим і актуальним завданням як для освітніх закладів, так і для суспільства в цілому.

1.2. Чинники виникнення професійного вигорання у педагогічних працівників

Робота будь-якого педагога і у будь-якому освітньому закладі пов'язана з сильним навантаженням на нервову систему людини. Педагог у університеті, вчитель у школі чи вихователь у дитячому садку стикається з великою кількістю психологічних труднощів: необхідність бути постійно «у гарному настрої», високий рівень стресостійкості та вміння абстрагуватися від зовнішніх обставин та внутрішніх негативних переживань, постійна зміна «аудиторії», адже педагог не обирає учнів, а має постійно змінювати подачу матеріалу залежно від віку його «слухачів», відсутність емоційної розрядки впродовж робочого дня, величезна кількість контактів упродовж робочих годин, перенавантаження, необхідність постійно навчатися через розвиток технологій. Навіть після закінчення робочого дня робота педагога не закінчується, адже переважна більшість вчителів продовжують працювати й вдома. При такій важкій праці день у день напруга нервової системи зростає. Такі особливості педагогічної діяльності збільшують ризик виникнення і подальшого розвитку синдрому професійного вигорання.

«Професійне вигорання» викладача – це синдром фізичної та емоційної втоми, яка провокує негативне ставлення до себе та до своєї роботи, а також

притуплення чи навіть втрату емпатії, співчуття по відношенню до учнів та робочого колективу. Це все може призвести не тільки до демотивації та незацікавленості по відношенню до конкретної роботи, а і перенесення негативу у власне особисте життя, небажання розвиватися у будь-яких інших сферах або навіть депресії.

Дослідники виділяють 3 етапи розвитку професійного вигорання у педагогів. Перший етап професійного вигорання працівників педагогічної сфери характеризується напруженням. Спочатку його симптоми проявляються досить в легкій формі, а загалом напруження формується протягом років. До таких симптомів можна віднести:

- надмірна турбота про себе;
- необхідність великих проміжків між працею та відпочинком;
- працівнику здається, що його умови роботи та відносини з колегами є психологічно травмуючими;
- проявляється занижена самооцінка та незадоволеність або педагогічною діяльністю;
- відчуття безпідставної тривоги;
- збільшення кількості стресфакторів;
- часте бажання змінити місце роботи чи взагалі рід діяльності.

Другий етап професійного вигорання – це емоційне та фізичне виснаження.

На цьому етапі можна помітити постійну відсутність бажання працювати, адже зникає мотивація до роботи, у педагога помічається зниження здоров'я, частішає головна біль, відсутність сил та енергії, людина стає більш роздратованою. Педагог може почувати себе змученим навіть після вихідних чи відпустки. Цей етап може тривати досить довго - в середньому від 5 до 15 років. При цьому можна помітити такі симптоми:

- неадекватне психоемоційне реагування на проблемні ситуації, часта зміна настрою;
- почуття байдужості до всього, що відбувається навколо;

- емоційна замкненість, відчуження, почуття самотності та бажання бути на самоті;
- абстрагування від виконання будь-яких професійних обов'язків.

Третій етап професійного вигорання - це цілковите виснаження педагога. Характерними симптомами є:

- Погіршення стану здоров'я;
- Педагогічна деформація;
- Повна відсутність мотивації займатися педагогічною діяльністю;
- Поява депресії.

Цей етап може продовжуватися досить довго, а саме від 10 - 20 років.

Професійне вигорання педагогів пов'язане також з великою кількістю стресових факторів, що є у педагогічній діяльності. До речі, дослідники вважають, що «вигорання» є не лише результатом стресу, а наслідком саме стресу, яким неможливо керувати [15]. Дослідники виділяють такі фактори:

- Надмірна кількість спілкування з різними людьми;
- Сильне інформаційне навантаження, адже педагогічна діяльність потребує постійного навчання;
- Можливість екстремальних ситуацій, в яких педагог має швидко орієнтуватися та відповідно реагувати;
- Соціальна оцінка;
- Відповідальність за велику кількість дітей.

Особливість діяльності педагога в тому, що вона вибудовується за особливим типом взаємодії у певному порядку, а саме «викладач-учень». Зрозуміло, що така співпраця не може мати «горизонтального» характеру, а є саме «вертикальною». Вчитель є не просто учасником комунікації, але й, в першу чергу, лідером та організатором такої взаємодії, адже саме педагог визначає завдання, зміст і форми співпраці. Сутністю ефективного керування роботою учнів може зводитися до того, що педагог має дати можливість учням ініціативно та самостійно вивчати та аналізувати власну діяльність, що здійснюється у певному колективі; вчитель має розвивати можливості учнів

настільки, щоб учні могли самі вміти організувати свою наукову та пізнавальну діяльність; активізувати в дитині творчий пошук вирішення проблеми, тобто не просто діяти за певним алгоритмом, а знаходити нові, креативні та цікаві відповіді на певні поставлені питання. Але досить часто може бути так, що вчитель не може знайти спільну мову з учнями, обирає неправильну форму співпраці та неадекватно доносить до дітей власну думку. А також варто пам'ятати, що і не всі учні мають бажання вчитися, всі вони мають різний характер, який не завжди подобається педагогу, вони не зацікавлені та не замотивовані пізнавати щось нове, або ж їм просто важко навчатися. Інколи педагоги приймають таку поведінку учнів на свій рахунок, вони починають вважати, що вони погано справляються зі своєю діяльністю, в них погіршується самооцінка, вони роздратовані та невдоволені цією ситуацією, відчують себе не потрібними та зневірюються у собі, а в результаті у них починає розвиватися синдром професійного вигорання.

Морально важким є те, що майже у кожній школі та у кожному класі є діти з неблагополучних сімей, і викладачам постійно доводиться мати справу як з «важкими» дітьми, так і з їх родинами. Оскільки робота вчителя полягає не тільки у викладанні конкретного предмету, а ще і у постійній комунікації з дітьми, то можна точно сказати, що проблеми цих дітей також можуть впливати на виникнення синдрому професійного вигорання. Основним змістом роботи з «важкими» неблагополучними дітьми є створення максимально комфортної атмосфери співробітництва, намагання бути « на рівних» з учнем, і це може бути досить сильною складністю для педагога, якщо він не компетентний в цьому питанні. Тож в цьому випадку проблемою є те, що адміністрація освітнього закладу вважає, що педагог має бути ще й гарним психологом, але це не так. Для того, щоб викладач був компетентним у певних питаннях з психології, організація, в якій працюють вчителі, має забезпечити їх необхідними знаннями, курсами, семінарами, адже це робить людину відповідальною не тільки за свою діяльність, а саме педагогічну, а ще й за діяльність психолога та соціального педагога.

Також дослідники в цій сфері виділяють три групи чинників, що можуть мати вплив на зростання професійного вигорання у педагогів: рольовий (наприклад, невизначеність у своїй ролі або певний конфлікт), організаційний (великі очікування від педагога, наднормове навантаження, монотонна праця, що вже стала нецікавою рутиною, недостатня кількість вільного часу, адже нерідко викладачі виконують робочі обов'язки вдома) і особистісний (наприклад, характер викладача).

1. Особистісні чинники вигорання. До них можна віднести: здатність до емпатії (розуміння проблем інших людей, вміння співпереживати та підтримати); інтровертованість (спрямованість на внутрішній світ, несміливість, не активність); низька самооцінка; особливості темпераменту; боязнь виступів для великого колективу людей;

2. Статусно-рольові чинники вигорання. До цих чинників можна віднести незадоволеність своїм професійним та особистісним розвитком; жорсткі рамки у плані проведення навчання. Можна припустити, що це є проблемою для педагогів, що викладають у селах, адже там зазвичай менше можливостей для творчого розвитку у професії, потенціал залишається невичерпаним, а згодом може і перегоріти повністю.

3. Корпоративні чинники вигорання. До цих чинників ми можемо віднести: нечіткі години робочого дня та неналежна оплата праці, адже заробітня платня педагога не є достатньою, а обсяг праці та її інтенсивність є колосальним.

Чепелева Н.О. [31] при вивченні та тлумаченні психологічних особливостей емоційного та професійного вигорання педагогів, що працюють у ВНЗ, проаналізувала, що у більш психологічно стійких та несхильних до синдрому вигорання педагогів, не так сильно проявляються індивідуальні особливості, тобто можемо сказати, що у них немає вираженої специфічної акцентуації. Проте, фактори, що складають високий інтеграційний ресурс індивіда, високий рівень емпатії та сензитивності, почуття відповідальності та повинності є вищими у тих викладачів, що вміють володіти собою у будь-яких

проблемних ситуаціях, намагання наслідувати усіх поведінкових стандартів є усвідомленим, а емоційність – добре керується ними. Викладачі, що майже не ризикують професійно «вигоріти», мають такі якості як стресостійкість та терплячість, вони вміють добре контролювати свою емоційну сферу, зберігати безпристрасність тоді, коли це потрібно, вони є більш зрілими у психологічному контексті. Саме ці якості педагога допомагають відшукувати безконфліктні варіанти співпраці як з колегами, так і з учнями, вміти знаходити компроміси, бути готовими вислухати та зрозуміти своїх оточуючих. У цьому контексті, злагоджене поєднання високої емпатії та емоційного інтелекту, разом з необхідною обережністю у виборі кола спілкування, забезпечує гідний рівень психологічного функціонування та взаємообміну з людьми, що оточують. Такий підхід є досить екологічним, адже враховані всі можливості індивіда, а також він допоможе уникнути знесилення та втоми, що є ключовими елементами у розвитку синдрому професійного вигорання.

Підсумувавши все вищезгадане, ми можемо відокремити такі психологічні чинники, що сприяють виникненню професійного вигорання у педагогів:

- відчуття постійної відповідальності, через який у педагогів може бути високий рівень тривожності;
- відсутність самовираження на робочому місці;
- часті конфлікти та суперечки як у колективі, так і з дітьми чи з їх батьками;
- необхідність відповідати чужим уявленням не тільки на робочому місці, а і у особистому житті, власних соціальних мережах;
- відсутність заохочення, гідної оплати праці, відпочинку;
- відсутність перспектив у роботі та розвитку;
- проблеми у власному особистому житті;
- необхідність знаходити підхід до кожного учня, не дивлячись на власне ставлення та думку [9].

Складними симптомами професійного вигорання у педагогів є поведінкові зміни і ригідність. Людина, що була емоційною, екстравертованою та прагнучою спілкування постійно, може поступово стати спрямованою на себе, відчуженою, прагнути самотності, відмовлятися від зустрічей колективу, які раніше приносили їй позитивні емоції. Або це може працювати в зворотню сторону, коли людина, що зазвичай була скромною й стриманою, може стати занадто балакучою, бажати спілкуватися з великою кількістю людей. Працівник, що вже почав професійно та емоційно вигорати може почати мислити досить ригідно. Для ригідного фахівця, що працює в освітньому закладі, дуже важко налаштуватися на перемини у особистому житті та на робочому місці, адже для цього потрібно ризикувати, щось втрачати, а це дійсно важко для вже і без того втомленої та змученої особистості. Освітянин, що вже відчуває вплив синдрому професійного вигорання, потребує виходу з цього складного становища і може почати боротися з проблемою таким чином: сторонитися своїх колег, будь-якої комунікації та взаємодії з ними. Уникнення та дистанціювання можуть привести до того, що працівник поступово стане замкненим у собі, у колективі він буде «білою вороною», що зрештою призведе до таких тяжких наслідків, як високий рівень тривожності, роздратованість та агресивність, апатія або навіть депресивні стани. Працівнику здається, що становище, у якому він опинився, «безнадійне», через це може припинити розвиток у педагогічній діяльності, звільнитися з конкретного місця роботи або повністю змінити фокус з цієї професії на іншу [3].

Під час аналізу психологічних аспектів емоційного та професійного вигорання освітніх працівників, Жогно Ю.П. [13] дослідив, що виникнення емоційного вигорання пов'язано з рядом певних допоміжних факторів, а саме: якщо викладач відчуває емоційне вигорання, що аналогічне до переживання критичних ситуацій «стрес» та «фрустрація», то воно доповнюється конфліктом та травмами, в той час як переживання емоційного вигорання вчителя в контексті критичної ситуації «конфлікт» аспектів, що додаються,

немає. Якщо педагог помічає прояви емоційного вигорання за типом критичного стану «криза», то такий стан супроводжується ознаками стресу, фрустрації та конфлікту, а переживання емоційного вигорання освітнього працівника за типом критичної ситуації «психологічна травма» включає елементи кризи, фрустрації, стресу та конфлікту.

До речі, як зазначають дослідники, одним з яких є Дусь Н.А., [12] педагогічна діяльність відрізняється від інших сфер діяльності відчуттям повсякчасного емоційного напруження, а також психологічних та моральних зусиль, які прикладає педагог щохвилини на робочому місці. Це можна пояснити як суттю, так і вимогами, що ставить перед викладачем педагогічна діяльність, адже діяльність типу «людина-людина» є найважчою у психологічному плані, потребує найбільшу віддачу самого себе. Чинниками педагогічного вигорання є емоційність та стресовість праці викладача, постійна необхідність перебувати у комунікації, недостатня психологічна компетентність щодо засобів збереження мотивації та відновлення здоров'я, як фізичного, так і психологічного, нестача можливостей у освітньому закладі зняти психоемоційну напругу. Факторами, які можуть викликати ризики появи вигорання у педагогів, можемо виділити: постійні нововведення, велика відповідальність, інтенсивність праці, запровадження та розвиток новаторських прийомів і методичних засад навчання у різних освітніх закладах, великий обсяг бюрократичної роботи: написання звітів, планів, заповнення журналів, протоколів, написання різного роду документації, підготовка та проведення різноманітних виступів, заходів, свят.

Дослідники говорять, що самоорганізація дуже важлива для будь-якого педагога в різних освітніх закладах, адже він має виконувати не одну функцію педагога, а й бути вихователем, методистом, вченим, особистістю, що постійно розвивається не тільки у певній галузі, а й всебічно, мати навички гарного лідера та організатора. Тому викладач зобов'язаний підтримувати гарний фізичний стан та дбати про своє ментальне здоров'я заради збереження особистої продуктивності та мотивації.

Напрямами підтримки та покращення професійного здоров'я педагога вищого освітнього закладу є просвітницька, діагностична та психокорекційна робота. Ключові аспекти цих напрямів охоплюють підвищення грамотності спеціалістів у питаннях професійної продуктивності та збереження психологічного здоров'я. Ще одним аспектом також є забезпечення заходів для уникнення професійної деформації, розробка програм психологічного супроводу для починаючих педагогів з ціллю їх пристосування до нової галузі, мотивації та самоорганізації у трудовій сфері. [23]

Наслідком довготривалого стресу може стати формування синдрому емоційного та професійного вигорання [21]. Фактори, що створюють напругу під час того як вчителі реалізують свою професійну діяльність, можливо зменшити у такі способи:

З боку педагога:

- Самопізнання: Розуміння своїх меж, потреб і можливостей є ключовим та необхідним не тільки для працівників освітніх закладів, а і для будь-якої сфери діяльності. Необхідно визначити свої професійні та особистісні цілі, а також визначити свої межі; навчитися говорити "ні", коли вже перевантажені чи коли намагаються «перекласти» не ваші обов'язки на вас.
- Забезпечення балансу роботи і особистого життя. Дуже важливо вміти гармонійно поєднувати та розділяти власне життя та роботу. В першу чергу треба думати про себе: піклуватися про своє психологічне та фізичне здоров'я, знаходити час для релаксації, відпочинку і хобі, спілкуватися з друзями та не зациклюватися тільки на професійній діяльності.
- Знайти підтримку у колег. Варто налагодити гарні стосунки з кимось з колег чи з певною групою педагогів, з якими можна обговорювати свої проблеми, ділитися досвідом та підтримувати один одного. Взаємна підтримка може допомогти впоратися зі стресом і вигоранням.
- Здоровий спосіб життя. Регулярна фізична активність, здорове харчування і достатня кількість годин сну є важливими елементами

запобігання вигорання. Підтримка свого фізичного та емоційного здоров'я допоможе ефективно впоратися зі стресом, тривожністю, вигоранням.

- Знайти для себе корисні техніки релаксації. Йога, медитація або глибоке дихання ще нікому не ставала на заваді, адже такі техніки допомагають бути у гармонії з собою, знижують стрес, запобігають виникненню депресії.

- Професійний розвиток. Розширювання своїх знань і навичок шляхом участі в професійних семінарах, тренінгах і конференціях є не просто необхідним для педагога, а і є гарним способом боротьби з вигоранням, адже постійний професійний розвиток допоможе залишатися мотивованими і впевненими в своїх здібностях; компетентність у своїй сфері діяльності є ключем до успішності.

Зі сторони адміністрації освітнього закладу:

- Формування цілей діяльності та зрозумілий виклад їх викладачам;
- Надання належної підтримки, підвищення кваліфікації, потрібного обладнання, поміч в будь-яких аспектах, актуального сповіщення про нагальні справи, стимулювання активної діяльності підлеглих;
- Адекватна система заохочень та гідна оплата праці;
- Забезпечення сприятливої соціально-психологічної атмосфери серед персоналу, тимбілдінг, робота психолога з колективом за необхідності;
- Анонімні опитування працівників щодо недоліків у організації діяльності, спільні засідання щодо підвищення продуктивності та ефективності кожного за працівників;
- Рівномірний та прозорий розподіл обов'язків та доручень між педагогами.

Тож можемо підсумувати, професійне вигорання повинно бути досліджене як «комплекс соматичних, психологічних, і поведінкових порушень, обумовлених емоційним перенавантаженням, що спричиняє підвищення тривожності, депресію, втрату інтересу до праці тощо» [33, с. 131-132]. Якщо вигорання вже відчутно, то підтримати себе можна за допомогою

таких методів: 1) фізіологічний (звернути увагу на фізичне здоров'я): сонячні ванни, заняття спортом, правильне дихання, йога, прогулянки на свіжому повітрі, плавання у водоймах/басейнах, лазні, ранкова гімнастика; 2) фізіотерапевтичний: фонофорез, голкорексфлексотерапія, СВЧ-терапія, обгорткування, лікування ультразвуком, мануальна терапія, масаж; 3) біохімічний (методи, що діють на клітинному рівні): вживання лікувальних засобів, але тільки за рекомендацією лікаря, кофеїн, також в малій кількості, використання ароматичних масел, адже більшість з них має заспокійливий ефект і їх можна використовувати вдома, наприклад, при прийомі ванни чи у вигляді аромопаличок; 4) психологічний: рефлексія, медитації, семінари, терапевтичні групи, особиста психотерапія, методи саморегуляції, музика, молитва.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

1. Проаналізовано, що робота викладача є дійсно напруженою і важкою в психологічному контексті, адже цей вид діяльності належить до стресогенних професій, що потребує від індивіда значних резервів самоконтролю і самоорганізації. Професійне вигорання є поширеною проблемою серед педагогів на всіх етапах їхньої професійної кар'єри. Педагогічна діяльність може бути досить руйнівною для психологічного та фізичного здоров'я викладача будь-якого освітнього закладу, тому цю проблему треба досліджувати більш глибоко та приділяти їй неабиякої уваги.

2. Розкрито сутність професійного вигорання, що також відоме як "синдром вигорання" – стан фізичної, емоційної та психологічної виснаженості, що виникає в результаті тривалого і підвищеного стресу на робочому місці. Він зазвичай проявляється у людей, які працюють у професійних сферах, що вимагають високої емоційної віддачі та інтенсивної взаємодії з іншими людьми. Зазвичай це педагоги, медичні працівники, соціальні працівники, психологи та інші.

3. Визначено, що професійне вигорання педагогів характеризується частіше за все такою трійкою симптомів:

- Емоційне виснаження: педагоги, які страждають від професійного вигорання, часто відчують емоційну виснаженість, втому і відчуження від своєї роботи.

- Деперсоналізація: це проявляється у ставленні педагогів до учнів і колег. Цей симптом характеризується підвищеним рівнем цинізму, негативними та дистанційованими стосунками з колегами, учнями чи будь-які стосунки в особистому житті.

- Зниження особистої реалізації: педагоги, які страждають від професійного вигорання, можуть відчувати сумніви у своїх здібностях та у своїй професійності, а також зниження задоволеності від своєї діяльності.

4. З'ясовано, що на початку педагогічної діяльності педагоги часто стикаються з почуттям невпевненості та недосвідченості, що може призвести до підвищеного ризику вигорання. Важливо надати їм підтримку, щоб допомогти їм адаптуватися до нових вимог і впоратися з труднощами, що виникають. Педагоги з великим стажем роботи часто стикаються з почуттям виснаження і втрати інтересу до своєї діяльності. Вони можуть відчувати втому від рутинних завдань і недооціненість свого внеску. Важливо створити можливості для педагогів висловити свої ідеї, досвід і мудрість, а також надати їм можливість передати свій досвід молодим колегам.

5. Визначено, що для запобігання професійному вигоранню педагогів на всіх етапах їхньої кар'єри необхідний комплексний підхід. Це включає в себе організаційну підтримку, розробку ефективних стратегій самоврядування, створення умов для професійного зростання і розвитку, а також сприяння створенню підтримуючого і підтримуючого середовища в школі або освітньому закладі. Робота з педагогами має включати систему підтримки, що включає супервізію, коучинг, менторство та психологічну допомогу. Ці заходи допоможуть педагогам впоратися з емоційним і

професійним стресом, розвинути резерви та підвищити їхню мотивацію й ефективність у роботі.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

2.1. Мета та завдання дослідження

Мета дослідження: вивчити психологічні особливості професійного вигорання у педагогів на різних етапах професійної кар'єри.

Завданнями емпіричної частини дослідження є:

1. Охарактеризувати рівень емпатичних тенденцій у педагогів.
2. Вивчити наявний рівень емоційного вигорання у досліджуваних
3. Дослідити рівень психологічного вигорання у досліджуваних.
4. Провести дослідження на вимірювання ступеня вираження зниженого настрою-субдепресії.
5. Продемонструвати можливі методи щодо покращення умов праці педагогів для збереження та підвищення їх мотивації.

2.2. Соціально-демографічна характеристика вибірки

Дослідницько-експериментальна робота проводилась на базі закладів загальної середньої освіти села Івашки, Золочівської школи №2 та №3 та інших. У дослідженні приймали участь 60 педагогів. Відповідно до організації проведення дослідження, нами було сформовано дві групи досліджуваних. До першої групи увійшли 30 педагогів з досвідом роботи до 3 років. Друга група була сформована з 30 педагогів з досвідом роботи від 5 до 10 років.

2.3. Методи дослідження

Обраний метод для дослідження особливостей професійного вигорання педагогів – тестування. Цей діагностичний метод дослідження включає ряд методик. Кожна із методик відповідає певним критеріям та контролює їх. Деякі методи призначені для одночасного вивчення кількох ознак.

Методика «Дослідження емоційного відгукування» дасть можливість нам визначити рівень емпатії педагога та допомогти педагогу розвинути емоційну чутливість.

Методика «Дослідження емоційного відгукування»

Мета дослідження: визначення рівня емпатії викладачів.

Матеріали та обладнання: видозмінений тест-опитувальник емпатичних тенденцій, розроблений А. Мехрабієном і Н. Енштейном.

Процедура дослідження.

Дослідження, проведене з використанням тесту-опитувальника емпатичних диспозицій, можна проводити в груповому форматі або шляхом прохання суб'єктів зробити це.

Кожен учасник дослідження отримує тестову анкету, що складається з 33 речень, що відображають певні обставини, що здатні спровокувати появу емпатії, чуйності, співчуття під час контакту та співдії з оточуючими, продуктами їх діяльності, живими та неживими об'єктами. До того, всі досліджувані одержують таблицю для відповідей, в якій пронумеровані твердження, що відповідають анкеті, і є два варіанти відповіді – «так» і «ні». Рекомендується не підписувати бланк відповідей і підвищити довіру, пронумерувавши його певним чином, щоб пізніше можна було ідентифікувати респондентів.

Інструкція досліджуваному:

«Тест містить 33 речення. Прочитайте та дайте відповіді, запам'ятайте або передбачте почуття, які ви відчуваєте в подібних ситуаціях, а також те, чи ці почуття виникли або могли виникнути особисто. Якщо ваш досвід, думки та реакції збігаються з тими, що запропоновані у твердженні, підкресліть відповідь «так» у бланку відповідей навпроти числа, яке відповідає номеру твердження. Підкресліть варіант «ні», якщо твердження не підходить. Пам'ятайте: в анкеті немає «правильних» чи «неправильних» відповідей. Не намагайтеся вразити своїми відповідями. Висловлюйте свою думку вільно та чесно, адже саме в цьому разі ми зможемо визначити правдиву інформацію

щодо ваших психологічних особливостей. Бажано, щоб ви відповідали так, як тільки вам спаде на думку, не обмірковуючи. Після відповіді на попереднє запитання прочитайте кожне з наступних речень і не залишайте без відповіді жодне питання. Якщо у вас виникли питання щодо заповнення форми, задайте їх експериментатору перед початком виконання завдання. Якщо вам все ясно і питань нема, то розпочинайте тестування».

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Мета дослідження: визначення рівня емоційного вигорання.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник емоційного вигорання В. В. Бойко.

Процедура дослідження.

Проведення дослідження за допомогою цього опитувальника можливо організувати як у груповому форматі, так і альтернативно, тобто надати можливість індивідуально проходити тестування.

Кожен учасник дослідження отримує тестову анкету, яка містить 84 запитання. Емоційне вигорання - це механізм психологічного захисту, вироблений людиною у вигляді цілковитого або певною мірою відключення емоцій як реакція на обрану психотравмуючу поведінку. Емоційне вигорання – придбаний з часом шаблон емоційної або, зазвичай, професійної поведінки. Також можна сказати, що «вигоряння» є частково функціональним стереотипом, оскільки дозволяє людині бережливо розподіляти і споживати ресурси своєї сили та енергії, але все ж таки саме «вигорання» може призвести до дисфункціональних наслідків, які негативно впливають на виконання професійної діяльності та стосунки з партнерами.

Інструкція досліджуваному:

«Тест містить 84 питання. Прочитай і дай відповідь. Перевірте себе. Якщо ви фахівець у сфері людської взаємодії, вам буде цікаво, наскільки у вас розвинені психологічні захисти у вигляді емоційного вигорання. Прочитайте відгук і дайте відповідь «так» або «ні». У формулюванні анкети, коли ми говоримо про партнерів, ми маємо на увазі суб'єктів професійної діяльності.

Не намагайтеся вразити своїми відповідями. Не соромтеся відкрито висловлювати свої погляди. Краще дати ту відповідь, яка першою спадає на думку. Прочитайте кожне з наступних речень після відповіді на попереднє».

Опитувальник «Психологічне вигорання»

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

Мета дослідження: визначення рівня «професійного вигорання».

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон).

Інструкція досліджуваному:

Опитувальник містить 22 судження про відчуття та досвід, пов'язані з працею. Уважно проаналізуйте кожне твердження та подумайте, чи це те, що ви думаєте про свою роботу. Якщо ви цього не відчуваєте, оберіть 0 - «ніколи». Якщо такі відчуття вам колись були/бувають властиві, то зазначте, будь ласка, наскільки часто. Для цього перед питанням, що відповідає частоті переживання певної емоції, ставиться бал.

Оцінка ступеня зниженого настрою - субдепресії (ОСЗНС) (ґрунтується на опитувальнику В. Зунга та адаптована Т. Н. Балашовою.)

Мета дослідження: оцінити ступінь зниженого настрою-субдепресії у педагогів.

Матеріали та обладнання: опитувальник зниженого настрою - субдепресії (ШСНС), заснований на опитувальнику В. Зунга і адаптовану Т. Н. Балашової. Шкала включає 20 тверджень, що характеризують прояви зниженого настрою – субдепресії.

Інструкція досліджуваному: «Уважно прочитайте кожне з наведених нижче пропозицій і відзначте один з чотирьох варіантів відповідей справа в залежності від того, як Ви відчуваєте себе в даний час».

Дослідження проводиться індивідуально.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Більшість дослідників визначають психологічну діагностику як галузь психологічних знань, яка спрямована на розробку методів розпізнавання психологічних характеристик індивіда та використовує тести (стандартизовані вимірювання індивідуальних психологічних характеристик) і якісні (нестандартизовані) оцінки особистості. Психодіагностика вважається особливим типом експерименту. Предмет психодіагностики є засобом вимірювання та оцінки психології суб'єкта дослідження і може бути визначений як область психологічної науки, теоретичне дослідження та царина практичної діяльності психолога.

Особливістю психологічних заходів є те, що під час перебігу тестування чи будь-якого іншого методу, психолог і людина, яку досліджують, добровільно починають взаємодіяти та знаходяться у контакті один з одним, в них вибудовуються міжособистісні взаємини, що впливають на результат дослідження. На особистість, що діагностують, впливають абсолютно різні фактори, наприклад, шум у приміщенні, освітлення оглядової кімнати, погода за вікном, настрій, голос психолога, температура в місці проведення дослідження, комфортно сидіти чи ні, зрозумілість бланків для діагностики, темп зачитування інструкції.

Звісно, що те, як буде відповідати на твердження індивід, його результати та його поведінка у процесі діагностування будуть залежати від того, який статус він займає у соціумі, його положення в товаристві, якщо дослідження проводиться колективно. І все це є задачею психолога, адже він має правильно налагодити діагностичний процес, щоб всі відчували себе захищено та могли розкритися.

Психодіагностика - це процедура дослідження психіки людини за допомогою спеціальних методик для встановлення психологічного діагнозу.

У психологічній діагностиці використовуються традиційні психологічні методи, такі як спостереження і бесіда, а також специфічні методи

психологічної діагностики, до яких, крім іншого, відносяться методики тестування.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

3.1. Визначення рівня емпатичних тенденцій у педагогів

З метою визначення рівня емпатичних тенденцій, була проведена методика «Дослідження емоційного відгукування».

Вчителі були розділені на дві групи (група А та група Б). До групи А увійшли вчителі, які займаються педагогічною діяльністю нещодавно (до 3 років), а до групи Б – педагоги, які мають досвід роботи педагогом від 5 до 10 років.

Результати дослідження групи А, до якої увійшли вчителі, які працюють педагогом менше 3 років, представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Дослідження емоційного відгукування (%)

Рівні емпатичних тенденцій		
Високий	Середній	Низький
34	33	33

Результати дослідження групи Б – педагоги, які мають досвід роботи від 5 до 10 років, представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Дослідження емоційного відгукування (%)

Рівні емпатичних тенденцій		
Високий	Середній	Низький
36	41	23

Моральні почуття включають емоційну чутливість до турбот інших, яку психологія називає емпатією. Емпатія у формі переживання, будь то співчуття чи смуток, пов'язана зі спроможністю індивіда відчувати та зрозуміти світ почуттів будь-якої людини. В різних обставинах життя емоційна чутливість підпорядкована впливам правильного, чіткого сприйняття пережитих людьми і тваринами почуттів, і, звичайно, від представлення того, які саме є причини, що могли їх визвати. Ця сензитивність і є рушійною силою допомоги іншим.

Для того щоб розвинути емоційний інтелект, варто враховувати декілька чинників, що на це можуть впливати: як виховували людину в сім'ї, рівень реалізації потреби в благополуччі інших людей, життєвий досвід, здатність адекватно розпізнавати невербальну інформацію, що демонструє стан особистості через її пози, обличчя, міміку, жести, тембр голосу тощо. Також на розвиток емоційної сензитивності впливає соціум індивіда, а саме: однокласники у школі, друзі, одногрупники в університеті, колеги на роботі, партнер у стосунках і багато інших, адже людина – соціальна істота і все життя так чи інакше на нас впливають інші люди. Швидше за все, емоційна чутливість залежить від життєвої орієнтації особистості, що проявляється в емпатичних схильностях.

Ми можемо зробити висновки, що у починаючих педагогів частіше зустрічається низький рівень емпатійних тенденцій, ніж у педагогів з досвідом. Це може свідчити про те, що у починаючих вчителів ще недостатньо досвіду роботи з дітьми, вони не здатні так сильно проникатися проблемами інших людей, як досвідчені вчителі. При низькому рівні емпатійних тенденцій важливо подумати про способи, які дозволять «розблокувати» і розвинути необхідну для роботи вчителя емоційну чутливість. Але у низькому рівні емпатичності є і певні позитивні сторони: такі педагоги не поринають у емоції, а дають поради, виходячи з власного досвіду; вони вмикають холонокровність там, де це потрібно, а саме, наприклад, у стресових та загрожуючих ситуаціях, адже у них швидше активізовується психологічний

захист, який, зменшуючи емоційні переживання, дозволяє людині тримати себе у руках та тверезо дивитися на проблему.

Слід звернути увагу на осіб, які мають високий рівень емпатійних схильностей, тобто з коефіцієнтом 30-33. У нашому дослідженні ця група становить 34% вчителів групи А та 36% групи Б. Це свідчить про те, що у досліджуваних стосунки з іншими зазвичай чудові, вони дуже емпатичні та не виявляють швидких негативних суджень про людей чи про ситуації, але не рідко емоційно чутливі люди можуть бути використані егоїстичними людьми, які користуються їхньою м'якосердечністю, і таким чином закладають основу для реалізації власних цілей. Для емоційно чутливих людей важливо вміти постояти за себе перед егоїзмом інших людей, в професії вчителя це надзвичайно важливо для того, щоб вистроїти кордон між учнем та вчителем, а отже, потрібна програма розвитку технік емоційного захисту та диференційованого ставлення до учнів та колег.

Вчителі з середніми емпатійними тенденціями можуть переходити до групи високого або низького рівня. Це залежатиме від багатьох факторів.

Після результатів за цією методикою постає питання: яким рівнем емпатії повинен володіти вчитель? Коли він низький, учитель не здатний відчувати співчуття, жалість чи смуток, існує певна жорсткість. Коли емпатичні тенденції високі, відбувається навпаки, вчитель більш схильний до професійного вигорання. Як знайти «золоту середину» і професійно підійти до проблеми? У цьому випадку рефлексія може допомогти запобігти професійному вигоранню. Якщо вчитель здатний розуміти передумови і закономірності власної діяльності, усвідомлювати і сприймати процес спілкування, він здатний сам розпізнавати власні психічні стани, то все це сприяє запобіганню професійного вигорання.

3.2. Вивчення рівня професійного вигорання у досліджуваних

Для визначення ступеня професійного вигорання була проведена методика діагностики рівня емоційного та професійного вигорання В.В. Бойко. Результати дослідження представлені в таблиці 3.3.

Відповідно до плану дослідження була проведена попередня бесіда з педагогами для роз'яснення мети та завдань випробування. Подальшу роботу досліджувані виконували індивідуально у комфортний для них час.

Аналізуючи результати можемо зробити висновки, що як у основній групі, тобто у починаючих вчителів (група А), так і у контрольній (група Б) – у вчителів, що мають великий досвід роботи, помічається вже повністю або частково сформоване професійне вигорання.

Таблиця 3.3.

Сформованість професійного вигорання (%)

Фаза	Несформована		Формується		Сформована	
	Група А	Група В	Група А	Група В	Група А	Група В
Напруження	33,25	50	35,5	33,5	31,25	16,5
Резистенція	5,35	-	68,65	91,75	26	8,25
Виснаження	35,5	63,5	45,75	36,5	18,75	-

Як видно з таблиці, фаза «резистенції» на стадії найбільш виражена у представників обох груп, тобто педагоги намагаються чинити опір тим симптомам, що вже відчуються ними. На відміну від групи Б, у якій 63,5 % відзначають відсутність втоми, у групі А у 18,75 % розвинулася втома і 45,75 % відзначають, що відчують розвиток симптомів цієї фази.

Методика В.В. Бойко дозволяє виділити домінуючу симптоматику, що має велике значення в корекційній роботі з педагогами (див. табл. 3.4.).

Таблиця 3.4.

Частота зустрічаємості повністю сформованого домінуючого симптому
(%)

Група	Фази професійного вигорання											
	Напруга				Резистенції				Виснаження			
	1а	2а	3а	4а	1б	2б	3б	4б	1в	2в	3в	4в
А	33,2	13,5	33,2	-	41,3	16,2	34	38	7,25	-	17,7	24
В	11,5	-	6,25	12,5	20,5	-	14	18,7	6,25	-	5,5	-

З таблиці видно, що частка осіб, у яких розвинулися симптоми, вища в групі А. Насамперед: недостатньо вибіркоче емоційне (41,3%), редукція професійних обов'язків (38%); розширення сфери переживання психотравмуючих обставин (33,2%), відчуття загнаності в клітку (33,2%), економія емоцій (34%). Варто відмітити, що у педагогів з досвідом не розвинулися симптоми незадоволеності собою, моральної дезорієнтації, відстороненості та психосоматичних порушень, а у педагогів з групи А не розвинулися симптоми тривоги та депресії, і також емоційна відстороненість, але вони, на жаль, вже формуються.

Отже, якщо підсумувати вищенаведене, то можемо виділити, що серед представників починаючих педагогів з досвідом роботи до 3 років: 35,5% не мають синдрому професійного вигорання, 46% перебувають у фазі формування та 19% мають розвинений синдром професійного вигорання. Дещо інша картина склалася серед представників контрольної групи, тобто серед педагогів, що мають досвід роботи від 5 до 10 років: 63,5% – синдром не розвинувся, 36,5% – формується, 8% розвинувся на фазі резистенції, тобто педагоги відчують тривожне напруження, стрес і намагаються захиститися від нього. Тобто у викладачів, що працюють досить не довгий проміжок часу, синдром професійного вигорання розвивається швидше та проявляється яскравіше, ніж у педагогів з досвідом. Це можна пояснити тим, що молодим

вчителям не вистачає досвіду перебування у стресових ситуаціях, вони не вміють абстрагуватися, а отже сприймають проблеми на роботі надто емоційно, що і призводить до розвитку синдрому професійного вигорання.

3.3. Дослідження рівня психологічного вигорання у вчителів

Аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання» (розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Масlach та С. Джексон) (див.табл.3.5.)

Таблиця 3.5.

Аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання» група А
(%)

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	10	46	43
Деперсоналізація	13	50	36
Редукція особистих досягнень	26	16	56

Таблиця 3.6.

Аналіз результатів опитувальника «Психологічне вигорання» група Б
(%)

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	26	56	16
Деперсоналізація	30	40	30
Редукція особистих досягнень	40	36	23

До групи з високим рівнем деперсоналізації увійшли вчителі з високим і помірним рівнем емоційного виснаження - це може проявити себе в

деформації відносин з оточенням. З одного боку, така ситуація може спричинити відчуття «злиття» з іншими людьми, переймання їх думки, а з іншого – посилення негативних стосунків, цинічного ставлення та почуттів до адресатів: учнів, колег тощо.

Високий рівень редукції особистих досягнень мають 56% педагогів групи А та 23% групи Б. Педагоги з такими високими показниками, як правило, викривлено оцінюють себе, гірше ніж є насправді, не помічають свої професійні досягнення, не мають самоповаги, негативно ставляться до професійної гідності або нівелюють особисту гідність, обмежуючи свої можливості та обов'язки перед іншими. Педагог, що довгий час працює під впливом негативних чинників, ризикує погіршити своє психологічне та професійне здоров'я. В. Подляшаник, виходячи з міркувань суб'єктного підходу, пояснює професійне здоров'я людини як процес підтримки й поліпшення регуляторних властивостей організму, а також фізичного, психологічного й соціального благополуччя. Цей процес забезпечує високу якість професійної діяльності, розвиток на робочому місці, професійне та фізичне довголіття [27, с. 74].

Одна з таких тенденцій вказує на те, що коли людина має високий рівень емоційного вигорання, деперсоналізація та зниження особистих досягнень також мають високий рівень. Якщо в індивіда діагностовано середній рівень емоційного знесилання, то деперсоналізація, редукція особистих досягнень, також буде, скоріш за все, або середнього, або високого рівнів. Як правило, якщо емоційне вигорання суб'єкта є низьким, деперсоналізація і зниження особистих досягнень – також на низькому або середньому рівні.

У групі вищого рівня перебували педагоги зі стажем роботи 1-2 роки, у групі середнього рівня – зі стажем роботи близько 10 років, у групі низького рівня – близько 5 років (рис. 3.7.).

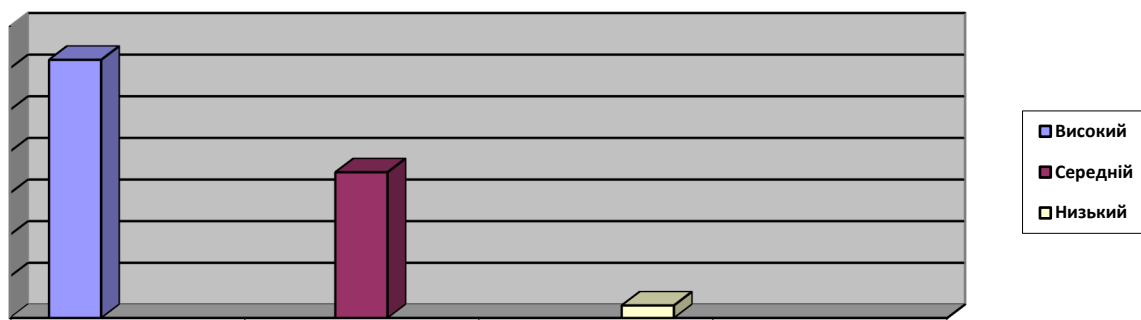


Рис. 3.7. Порівняльні результати

За допомогою даної методики можна відстежити динаміку розвитку професійного вигорання як процесу наростаючої емоційної втоми, завдяки якому і з'являються неусвідомлені негативні думки та стереотипи. Професіонали, яким загрожує вигорання, зазвичай намагаються створити емоційну дистанцію, щоб подолати виснаження. Водночас у них формується ставлення до власної професійної діяльності, тобто редукція професійних досягнень.

Провівши методику «Дослідження емоційного відгукування», опитувальник «Психологічне вигорання» (розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Масlach та С. Джексон) та методику діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, можна зробити ряд висновків. Як правило, вчителі з вираженим синдромом професійного вигорання демонструють високий ступінь емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Що стосується емпатійних схильностей, то однозначної відповіді дати не можна. Високий, низький, середній рівень емпатії мають досліджувані з абсолютно різними показниками в наступних дослідженнях.

Проте вчителі з низьким і середнім рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень, як правило, мають високий рівень емпатії. Група досліджуваних, у яких не розвинувся синдром професійного вигорання, демонструє низький рівень емоційного виснаження,

деперсоналізації, зниження особистих досягнень, середній і низький рівень емпатії.

За короткий час педагогічної діяльності у великої кількості молодих вчителів вже сформувався синдром професійного вигорання. Це можна пояснити тим, що молоді спеціалісти, які тільки розпочинають свій шлях у педагогічній діяльності є дійсно незахищеними та піддаються постійним стресовим ситуаціям [34]. Взагалі молоді люди різних професій, за дослідженнями професора психології К.Черніс, є однією з найбільш незахищених працівників, адже вже протягом перших місяців роботи, велика кількість починаючих спеціалістів починає «вигорати»: не відчуває мотивацію працювати, замість цього приходить стрес, смуток, тривожність, фрустрація, розчарування у обраній діяльності, бажання змінити роботу. Це все є симптоми, що свідчать про початок синдрому професійного та емоційного вигорання. Що стосується саме наших досліджуваних, то ми можемо пояснити це тим, що початок педагогічної діяльності співпав з початком військового стану в Україні, а отже молодим вчителям довелося не просто адаптуватися до нової ще незнайомої праці, а і до праці у відносно важких умовах.

3.4. Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою-субдепресії

Методика «Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою – субдепресії» показала наступні дані під час дослідження (див.табл.3.8.)

Таблиця 3.8.

Аналіз результатів дослідження за опитувальником «Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою –субдепресії» група А (%)

Значне	Незначне	Відсутнє
30	40	30

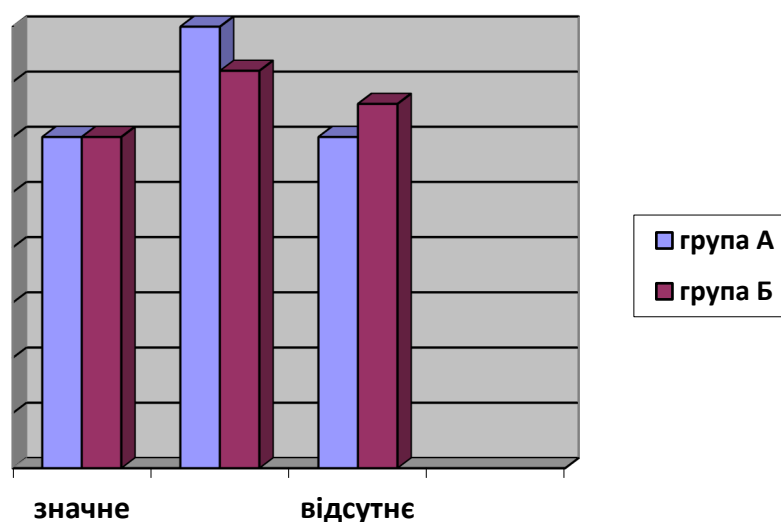
Таблиця 3.9.

Аналіз результатів дослідження за опитувальником «Вимірювання ступеня вираження зниженого настрою –субдепресії» група Б

(%)

Значне	Незначне	Відсутнє
30	36	33

Рис. 3.2. Порівняння вимірювання ступеня вираження зниженого настрою-субдепресії між групами А та Б.



Отже, професійне вигорання у педагогів може виникнути і на початку професійної діяльності і на більш різних етапах професійної кар'єри, тому що на них діє багато чинників.

З метою підтвердження відмінностей особливостей професійного вигорання між педагогами, що мають різний термін викладання, ми використали t-критерій Ст'юдента і отримали такі результати (див. таблиці 3.10 та 3.11):

Таблиця 3.10

Статистично значущі відмінності результатів між двома групами
досліджуваних:

Емоційне виснаження:	
$t_{\text{емп.}}$	3.25678
$t_{0.01}$	2.6633
$t_{0.05}$	2.0017

Тобто, відмінності між результатами груп А і Б статистично значущі при $p \leq 0,01$.

Таблиця 3.11.

Статистично значущі відмінності результатів між двома групами
досліджуваних:

Деперсоналізація:	
$t_{\text{емп.}}$	2.20903
$t_{0.01}$	2.6633
$t_{0.05}$	2.0017

Тобто, відмінності між результатами груп А і Б статистично значущі при $p \leq 0,05$.

А також з метою підтвердження впливу чинників професійного вигорання педагогів, які виявляються на різних етапах професійної кар'єри ми використали ϕ^* – критерій кутового перетворення Фішера. У процесі дослідження було виявлено:

- Між показниками професійного та емоційного вигорання і шкалою емоційного виснаження $p\text{-value} = 0.007038$, що є меншим за 0.05, тож

можемо припустити, що існує статистично значущий зв'язок між цими двома змінними.

- Між показниками професійного та емоційного вигорання і шкалою деперсоналізації $p\text{-value} = 0.04006$, що є меншим за 0.05, тож можемо припустити, що існує статистично значущий зв'язок між цими двома змінними.

- Між показниками емоційного виснаження і шкалою редукції $p\text{-value} = 0.02089$, що є меншим за 0.05, тож можемо припустити, що існує досить статистично значущий зв'язок між цими двома змінними.

Отже, провівши дослідження та провівши статистичний аналіз ми можемо підтвердити вплив конкретних чинників професійного вигорання педагогів, які виявляються на різних етапах професійної кар'єри, а також певні відмінності між досвідченими педагогами та починаючими.

З метою порівняння шкал, ми використали факторний аналіз.

Таблиця 3.10

Факторна матриця відображення характеру впливу факторів.

Для групи А:

Змінна	MR1	MR2	MR3
Емоційне_виснаження	0.01	0.05	0
Деперсоналізація	0.50	0.08	0
Редукція_особистих_досягнень	0.49	0.12	0

Для групи Б:

Змінна	MR1	MR2	MR3
Емоційне_виснаження	0.08	0.50	0
Деперсоналізація	0.62	0.39	0

Змінна	MR1	MR2	MR3
Редукція_особистих_досягнень	-0.64	-0.03	0

Ці дані представляють коефіцієнти стандартизованого завантаження для кожного фактора (MR1, MR2, MR3) для кожної змінної (Емоційне виснаження, Деперсоналізація, Редукція особистих досягнень). Значення коефіцієнтів вказують на ступінь зв'язку між змінними та факторами.

Стандартизовані завантаження (тобто MR1, MR2, MR3 для кожної змінної) вказують на ступінь взаємодії або внесок кожної змінної в кожен фактор. Ці значення вимірюються від -1 до 1.

- Якщо коефіцієнт стандартизованого завантаження близький до 1 (або -1), це означає сильний внесок цієї змінної в фактор.
- Якщо коефіцієнт близький до 0, це означає, що ця змінна майже не впливає на фактор.
- Позитивні значення вказують на позитивну взаємодію між змінною та фактором, в той час як від'ємні значення вказують на від'ємну взаємодію.

Тож для групи А:

- Фактор **MR1** має найбільший стандартизований коефіцієнт завантаження для змінної **Деперсоналізація**, що вказує на сильний вплив цього фактора на цю змінну. Змінна **Емоційне виснаження** практично не впливає на жоден із факторів, оскільки її стандартизований коефіцієнт завантаження дуже близький до 0.
- Вага фактора **MR1** становить 0.5, що означає, що цей фактор значущий у поясненні змін в досліджуваних змінних.

Для групи Б:

- Фактор **MR1** має найбільший стандартизований коефіцієнт завантаження для змінних **Деперсоналізація** та **Редукція особистих досягнень**.

- Фактор **MR2** має найбільший стандартизований коефіцієнт завантаження для змінної **Емоційне виснаження**.
- Змінні **Емоційне виснаження**, **Деперсоналізація**, і **Редукція особистих досягнень** впливають на фактори **MR1** та **MR2**, проте фактор **MR3** практично не впливає на жодну із змінних.

Загалом, можна зробити висновок, що фактор **MR1** є найбільш важливим, оскільки він має найвищі стандартизовані коефіцієнти завантаження та вагу більше або рівно 0.5 у обох групах. Цей фактор може бути ключовим у поясненні впливу емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень серед обох груп педагогів.

Отже, з метою дослідження впливу факторів ми провели факторний аналіз. Проаналізувавши вплив чинників на досліджуваних з низьким та високим рівнем професійного вигорання, ми визначили, що виділені чинники є значимими та впливають на рівень вигорання.

3.5. Шляхи подолання синдрому професійного вигорання як необхідна умова збереження професіоналізму у педагогів

Сучасні науковці-психологи зазначають, що професійна підготовка майбутнього вчителя потребує використання відповідних методів психокорекційної групової роботи, які дозволять скоригувати свою особистість та набути професійно значущих особистісних якостей та вмінь. З метою профілактики психологічного вигорання у майбутньому використовуються тренінгові методи у сфері психотерапії (міжособистісні та терапевтичні тренінги, група Балінта, котерапевтична та супервізорська практика тощо).

Під час тренінгу використовуються спеціальні методи реагування на професійне вигорання, зокрема:

- ✓ застосування вправ, які зменшують стрес;
- ✓ вдосконалення в самоаналізі;

✓ обговорення очікуванням та переконанням стосовно психотерапевтичного процесу.

У ході дискусії акцент робиться на обговорення таких питань:

- ✓ якими симптомами супроводжується вигоряння;
- ✓ професійні чи суб'єктивні фактори спричинили вигоряння;
- ✓ які шляхи зниження емоційної напруженості;
- ✓ які аспекти особистості слід коригувати, щоб нівелювати емоційне вигоряння [17].

Дослідники в галузі практичної психології пропонують запроваджувати в освітній процес тренінг особистісного розвитку, який допоможе майбутнім учителям у професійній рефлексії, а також тренінг для формування особистісно-професійних новоутворень у педагогів, який включає особистісні зміни та стабілізацію професійних якостей.

Спрощений підхід до психокорекції особистості, обмежений тренінгом комунікативних навичок і зосереджений виключно на свідомих аспектах, як це спостерігалось в СПТ, не забезпечує цілісного знання про психіку та професійне вигоряння вчителів. Надання пріоритету самопізнанню без виявлення глибинно-психологічних передумов комунікативних труднощів певним чином сприяє особистісному розвитку, але не забезпечує досягнення стійкого психокорекційного ефекту для майбутнього вчителя. У СПТ не приділяється належної уваги оптимізації особистісних характеристик та нівелюванню деструктивної дії психологічних захистів у їх диспозиційній організації, епіфеноменом якої є соціально-перцептивні викривлення, що зумовлюють психологічну незахищеність педагога.

Під психологічною корекцією в психотерапії розуміють цілеспрямований психологічний вплив на певні структури психіки з метою забезпечення повноцінного розвитку та життєдіяльності особистості. У загальному вигляді психокорекція визначається як система заходів, спрямованих на виправлення психологічних дефектів, що проявляються в поведінці людини, за допомогою спеціальних психологічних впливів. Тому

психокорекції підлягають вади, що не мають органічної основи і не являють собою стійкі якості, які формуються достатньо рано і в подальшому практично не змінюються [19].

Вживання терміна «особистісна психокорекція» сьогодні є неоднозначним. З одного боку, воно функціонує як синонім поняття «корекція особистості», що передбачає специфічну рефлексивну діяльність суб'єкта, з іншого – як позначення цілісного процесу практичної роботи, що реалізує динаміка психічних проявів особистості. Важливо уточнити терміни «особистісна психокорекція» та «глибинно-психологічна психокорекція», які часто ототожнюють. Термін «глибинна психологічна корекція» окреслює безпосередню практику в умовах психокорекційного процесу, «особистісна корекція» вживається переважно у зв'язку з акцентом на аспектах професійної підготовки педагогів.

Психокорекція не спрямована на «видужування від хвороби», а сприяє розкриттю внутрішнього потенціалу, прихованих можливостей і ресурсів психіки. Психокорекція в першу чергу використовується в роботі з людьми, які перебувають у стані психічного здоров'я і здатні до самоаналізу та прогресивної самозміни.[35] Психотерапія передбачає комплексний терапевтичний вплив на суб'єкта при багатьох психічних, нервових і психосоматичних розладах, тоді як психокорекція в цілому спрямована на оптимізацію психічного та емоційного стану суб'єкта, і певні особистісні деструкції можуть входити в сферу впливу як психокорекції, так і психотерапії.

Психокорекція особистості не може бути повною і ефективною без вивчення неусвідомлених імпульсів і прагнень, які в замаскованій формі проявляються в спонтанній поведінці суб'єкта. В іншому випадку існує ризик психологічного вигорання, що виникає внаслідок реалізації проблемно-інфантильного, інфантильного інтересу, який тривалий час отруює психіку в процесі професійної взаємодії.

Здатність суб'єкта до рефлексії є однією з основних передумов психологічного та професійного вигорання. Рефлексія - це теоретичне пізнання світу, «мислення про мислення», розглядання себе як об'єкта відкриває можливості оволодіння пізнанням. Рефлексія є необхідною передумовою для інтроспекції власних проблем, яка, зокрема, включає осмислення власного життєвого досвіду. Якщо звернутися до вітчизняних психологічних досліджень, то найбільш помітними є три аспекти рефлексивних досліджень:

- 1) рефлексія як теоретичне мислення;
- 2) рефлексія як здатність оптимально взаємодіяти у процесі спілкування;
- 3) рефлексія як самопізнання та самоусвідомлення особистості.

Рефлексія має на меті звернути увагу вчителя на діяльність власної душі і передбачає наявність зрілості, психічного здоров'я суб'єкта та індивідуальної схильності до рефлексії.

Існує два напрямки рефлексії: на сам суб'єкт і на інших людей. Працівник не може виражати себе поза конкретною ситуацією та системою відносин, яка передбачає емоційно значущі аспекти взаємодії з іншими людьми.

У деяких випадках, однак, учитель функціонує як об'єкт рефлексії і водночас є суб'єктом, пов'язаним з емоційними (афективними) реакціями, спрямованими на зменшення розбіжностей між власною поведінкою та ідеалом або нормою, що існує в уяві суб'єкта.

Можна використовувати два види рефлексії: інтелектуальну та особистісну. Таким чином, можна сказати, що інтелектуальна рефлексія спрямована на вирішення конкретних міркувань (наприклад, навчання, отримання знань, розв'язання творчих завдань), а особистісна - передбачає розвиток соціально-перцептивних навичок у контексті набуття рефлексивних знань, завдяки до якого постає життєва мудрість і досвід. Педагога цікавить насамперед внутрішня рефлексія, під якою розуміють роздуми про уявні

проблеми внутрішнього життя та уявні передбачення щодо розвитку процесу стосунків, які мають відтінок ілюзії.

Робота вчителя спрямована на глибоку рефлексію, спрямовану на подолання об'єктивності в собі, пошук і повернення своєї ідентичності. При цьому важливим є творчий характер рефлексії, який відіграє важливу роль у формуванні гармонійної особистості та визначає творчий характер життєдіяльності конкретного суб'єкта. Учитель повинен пам'ятати, що в процесі рефлексії провідну роль відіграє свідомість, тобто основна увага приділяється процесам логічного розуміння й адекватного (не спотвореного) сприйняття об'єктивно існуючої ситуації. Рефлексія передбачає сприйняття іншої людини, її бажань, потреб та емоційного стану.

При дотриманні принципів роботи групи АСПН, які характеризуються гуманістичними принципами роботи, фактор емоційної підтримки відіграє важливу роль як один із факторів корекції групи. Створюючи атмосферу групового спілкування, в якій мінімізуються загрози особистісному «Я» і панує психологічна безпека, в учасників АСПН відбувається прийняття, довіра, емпатія, активація опору та менше емоційне вигорання. Нерозуміння принципу спонтанності може реалізовувати захисну тенденцію до філософствування та інтелектуалізації, що є вираженням блокованих можливостей для спонтанної дії. Якщо педагоги та адміністрація освітнього закладу будуть підтримувати психологічне здоров'я за допомогою психологічних груп у спеціалістів та дотримуватись цих принципів, вони не тільки створять сприятливі умови для розкриття особистих труднощів, але й навчатись використовувати систему захисту для вирівнювання, а також оновлення підтримки серед учасників групи та клієнтів.

Важливою частиною групового процесу є спільне виконання різноманітних вправ і методів, які стимулюють розвиток рефлексії, усвідомлення особливостей власного типу «психологічного захисту», розвиток непродуктивних моделей поведінки та опори на навчання.

Запорукою професійного розвитку є пізнання недосконалих сторін власної особистості та набуття реальної психологічної сили.

Ключ до особистого професійного розвитку та успіху полягає в правильному самопізнанні та корекції проблем, чого не може забезпечити академічна психологія. Оскільки врахування явищ опору в підготовці вчителя є необхідною умовою професійної компетентності та продуктивності праці, можна оволодіти практичною психологією та знаннями про природу всієї психіки в термінах свідомого та несвідомого проявів, що дає можливість оволодіти теоретичними та практичними знаннями і уміннями, необхідним у роботі інструментарієм, забезпеченням рефлексивних знань та належним рівнем самопізнання і корекції власних проблем, упередивши виникнення професійного вигорання.

Активне соціально-психологічне навчання (АСПН) забезпечує професійну підготовку майбутніх учителів. Активні соціально-психологічні виховні засоби відповідають специфіці пізнання у сфері несвідомого. Об'єктивація необхідна для розкриття глибинних психологічних передумов особистісних проблем. Таким чином, психокорекційний ефект майбутніх педагогів у АСПН забезпечується глибокою спрямованістю на виявлення першопричин психічної дисфункції.

Таким чином, АСПН – це контекстне навчання, яке не містить прямих порад і рекомендацій, але завдяки глибині психологічної спрямованості дозволяє:

- ✓ зрозуміти відповідність інтелектуального знання феноменології розуму;
- ✓ опановувати інструменти самопізнання разом із новими способами оптимізації стосунків з іншими та перспективами подальшого самовдосконалення;
- ✓ поглибити самосвідомість через когнітивне переосмислення досвіду раннього дитинства;

- ✓ розкрити свій особистий потенціал, реалізувавши індивідуальний творчий підхід;
- ✓ проникати в психіку іншої людини й надавати їй і психокорекційну допомогу;
- ✓ розуміти методичні засади психокорекційної роботи глибинного спрямування.

Тренінгова програма може бути реалізована через впровадження двоступеневої стратегії як застерегти себе та як боротися з синдромом «професійного вигорання» в педагогів. Перша ступінь має почати працювати на рівні організації, тобто потрібно впровадити тренінги та семінари для всього педагогічного колективу, де у викладачів буде можливість поділитися власним досвідом, поповнити свою скарбничку знань цікавими порадами та лайфхаками від інших колег. Це корисно тим, що на таких тренінгах викладачі не тільки навчаються, а і просто спілкуються, що точно сприяє покращенню стосунків у колективі. Друга ступінь – робота на рівні особистості, тобто психологічна робота має враховувати особливості кожного вчителя. Розробка та впровадження комплексу різного профілю психологічних методів на різних стадіях розвитку синдрому «професійного вигорання» має бути націлена на те, щоб допомогти кожному педагогу знову відчувати мотивацію та зацікавленість в своїй професії. До речі, в рамках психопрофілактики розвитку синдрому «вигорання» найголовнішою метою є підвищення емоційного інтелекту педагогів, адже це допомагає краще розуміти себе, контейнерувати власні емоції, долати стрес та труднощі, що можуть спіткати у професійній діяльності.

В сучасному світі, в якому постійно щось змінюється, вигадується щось наднове, педагог як ніхто інший відчуває дефіциту часу, а отже необхідна розробка нових методик навчання, для чого розроблені різні види психологічної підготовки: соціальна психологія та психокорекція, ділові та командоутворюючі ігри, методи формування лідерських навичок, дискусії, тренінги з керівництва.

Тренінг – систематичний процес, спеціально організована форма комунікації, психологічний ефект якого базується на активному методі групової взаємодії.

Головними задачами тренінгу є активізація та поглиблення певних навичок та вмінь, що відбувається у формі активної взаємодії між іншими членами групи. Навчання дозволяє учасникам засвоїти певні теоретичні основи з предмету, а також застосувати отримані знання на практиці та перетворити їх у навички. Психологічний тренінг набуває популярності в останні роки, проте, на жаль, психологи не часто використовують його у роботі з викладачами. Це пояснюється такими причинами, як брак часу, недостатня підтримка зі сторони адміністрації, невпевненість психолога або коуча у своїх можливостях у роботі з працівниками освітнього процесу.

Тренінг допомагає виявити і змінити поведінкові стереотипи, що вже заклалися під час роботи педагога; помітити деструктивну поведінку та змінити її, щоб у результаті отримати позитивні зміни у плані формування особистості. Методом активного впливу дослідники ще виділяють соціально-психологічний тренінг. Цей метод відноситься до практичної психології і є орієнтованим на використання групової психологічної роботи. Тренінг спрямований в першу чергу на саморозвиток особистості, на утворення адекватних та дієвих емоційних реакцій на внутрішнє напруження чи стрес різного характеру, навичок самоорганізації та навичок конструктивного міжособистісного спілкування. Головним результатом такої праці має стати усвідомлення вчителем власних психологічних особливостей, мотивів, бажань, механізмів виникнення агресії, роздратування, а також шляхів формування непереборної мотивації до необхідного емоційного саморозвитку. Основою тренінгової програми є досвід роботи з негативними переживаннями в результаті емоційно-стресових ситуацій і психічних станів, щоб подолати або запобігти розвитку професійного та емоційного вигорання.

Однією з форм психологічної підтримки педагогів є групове психологічне консультування. Основою психологічного консультування є

з'ясування поточних професійних труднощів і проблем на основі досвіду і поведінки.

У рамках цих консультацій вчитель дає можливість відчувати і сприйняти нове для себе, не відчуваючи самотності. Інформація, отримана від колег і консультантів, сприятиме усвідомленню та розумінню специфіки своєї професійної діяльності, веде до змін, прагненню до накопичення знань, розвитку психологічної компетентності.

Під час обговорення вчитель фіксує зміни в розумінні та ставленні до обговорюваної теми, зміни в тексті обговорюваної голограми або на її основі створює власні висловлювання. При цьому потрібно враховувати, що висновки обговорення можуть призвести до кількох результатів:

- 1) небажання учасника змінювати власні судження;
- 2) первинна думка є незмінною, але вона починає розширюватися;
- 3) учасник починає усвідомлювати, що його думка не є єдиною, початкові установки починають руйнуватися;
- 4) в учасника розвивається нова позиція, яку він приймає.

Під час такого консультування вчителі дізнаються, що інші люди сприймають події чи контексти інакше, ніж вони. Вони починають усвідомлювати свою причетність до професійних справ. Часто робота над чужою ситуацією мимоволі зачіпає особистісні труднощі, кризову ситуацію, ініціюючи тим самим процес пізнання і самопізнання.

Групова дискусія - спільне обговорення, що дозволяє учасникам групи з'ясувати власні думки, почуття, та установки в процесі взаємодії без посередників. Під час перебігу дискусій розглядаються: ситуації, які народжуються під час комунікації серед учасників в процесі (дискусія взаємодії); труднощі, що стосуються переважної кількості учасників (дискусія конкретної теми); минулий, але важливий досвід учасників (біографічна дискусія). Слід зазначити, що дискусії дозволяють учасникам порівняти протилежні позиції, поглянути на проблему під різними кутами, з'ясувати

позиції один одного. Метод групової дискусії сприяє розвитку найважливіших умінь і навичок у сфері усного спілкування, таких як: активне слухання; висловлювати вільно та зрозуміло свою позицію; аргументовано відстоювати свої погляди щодо будь-якого питання; формулювати думки зв'язно і послідовно; задавати правильні запитання та дотримуватися таймінгу.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

Безсумнівно, що професійна готовність є показником професійної зрілості особистості, її морально-психологічного змісту, необхідного для продуктивної професійної діяльності. Емоційна стійкість проявляється як професійна майстерність і є складним особистісним утворенням, що базується на внутрішньому світі людини, її емоційно-чуттєвій, вольовій, інтелектуальній сферах, уміннях і звичках.

У цьому розділі було виявлено декілька важливих висновків, що можуть бути корисними для розуміння та подолання професійного вигорання педагогів.

1. За результатами емпіричного дослідження було визначено рівні емпатичних тенденцій. Було виявлено, що серед починаючих педагогів більш виражений низький рівень емпатійних тенденцій, ніж у педагогів з досвідом, але кількість досліджуваних, що мають високий рівень, приблизно однакова.

2. Діагностовано рівень емоційного вигорання. За результатами дослідження частка людей, у яких розвинулися симптоми, вища серед педагогів з досвідом роботи до 3 років, а саме: недостатньо вибіркоче емоційне реагування, розширення сфери переживання психотравмуючих обставин, економія емоцій. Тобто можемо зробити висновки, що викладачі, що працюють досить не довгий проміжок часу, вже досить яскраво відчують симптоми емоційного та професійного вигорання. Це дослідження може сприяти ранньому виявленню та запобіганню вигорання у цих професійних групах.

3. Досліджено психологічне вигорання у педагогів. Можемо зробити висновки, що серед починаючих педагогів рівень психологічного вигорання вищий, ніж серед викладачів з досвідом. Високий рівень виснаження, редукції досягнень та деперсоналізації переважає у групі А, а отже викладачі, що тільки починають свою педагогічну діяльність потребують більше підтримки та уваги зі сторони керівництва.

4. Визначено ступінь вираження зниженого настрою – субдепресії. Згідно з результатами, педагоги обох груп мають приблизно однаковий рівень зниженого настрою, в більшості рівень – середній.

Висновки свідчать про важливість вивчення та управління професійним вигоранням серед педагогів. Результати дослідження допоможуть ліпше розуміти це явище, виявляти фактори, що сприяють йому, і розробляти ефективні стратегії психологічної підтримки та профілактики. Урахування емоційного стану педагогів та їхнього рівня професійного вигорання є важливим кроком для покращення якості навчання та добробуту вчителів. Сприяння добробуту й оптимізму передбачає оволодіння позитивним мисленням. Давно відомо, що негативні емоції викликають хворобливі душевні стани і позбавляють людину життєвих сил. Позитивне мислення сприяє життєдайній енергії, добру та радості.

Наповнення себе позитивними емоціями також відбувається в діяльності, яка приносить радість і балансує внутрішній світ. Це може бути будь-який вид діяльності: трудова, прогулянки, читання, відвідування театру, участь у самодіяльних гуртках, хобі, гумор. Для нашого дослідження особливо важлива трудова діяльність педагога, адже гарне самопочуття на робочому місці точно позитивно впливатиме на освітній процес у певному навчальному закладі.

ВИСНОВКИ

1. У процесі теоретичного дослідження професійного вигорання уточнено поняття синдрому професійного вигорання. Синдром професійного вигорання – це процес, що характеризується поступовою втратою емоційної, пізнавальної та фізичної енергії, що проявляється емоційним та інтелектуальним виснаженням, фізичним виснаженням, особистісною відстороненістю та зниженням задоволеності від роботи та життя в цілому. Підкреслимо, що професійне вигорання є динамічним процесом і відбувається поступово за механізмом розвитку стресу при наявності всіх трьох фаз стресу: нервового напруження, опору (резистентності) і виснаження. Встановлено, що вірогідність вигорання знижують: особиста схильність до співпраці та компромісів, висока мотивація до саморозвитку та професійного просування, креативність у вирішенні нагальних сімейних завдань, високий рівень комунікативних навичок та постійна рефлексія.

2. Охарактеризовано рівень емпатичних тенденцій у досліджуваних педагогів. Результати свідчать про те, що більшість педагогів в цій групі виявили середній рівень емпатії. Це може бути сприятливим для комунікації з учнями та колегами, але також може потребувати розвитку для покращення взаєморозуміння та підтримки. Зауважено, що значна кількість педагогів виявили високий рівень емпатії. Це може бути дуже корисним для розуміння учнів, однак важливо потурбуватися, щоб цей високий рівень емпатії не призводив до перевтомлення або втрати емоційної стійкості. Присутній певний відсоток педагогів із низьким рівнем емпатії. Це може вплинути на їхню здатність розуміти та реагувати на емоції учнів та колег, адже такі люди обмежено відчують емоції інших, менше відкриті до переживань оточуючих; низький рівень емпатії може впливати на здатність вчителя ефективно вирішувати конфлікти та надавати підтримку учням, особливо тим, які переживають емоційні труднощі чи інші проблеми.

3. Виявлено наявний рівень емоційного вигорання у досліджуваних. Результати вказують на те, у що значної кількості педагогів емоційне вигорання не сформувалося або перебуває на стадії формування. Викладачі, що працюють довше продемонстрували невеликий відсоток сформованого емоційного вигорання на стадії опору, в той час як у представників групи А цей відсоток майже в 3 рази більший і на стадії виснаження. Це вказує на те, що починаючі педагоги ризикують «вигоріти» на початкових етапах діяльності, а отже потребують більше підтримки та професійної психологічної допомоги на старті викладання.

4. Досліджено рівень психологічного вигорання. Встановлено, що достатня кількість починаючих педагогів мають високий рівень редукції особистих досягнень, на відміну від педагогів з досвідом, що не продемонстрували таких високих результатів за цим показником, але вже мають середній рівень емоційного виснаження та високий рівень деперсоналізації. Більшість починаючих педагогів демонструє переважно середній та високий рівень за показниками емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень, в той час як педагоги з досвідом демонструють переважно низький та середній рівень. Виявлено, що існують статистично значущі відмінності в рівні деперсоналізації та емоційного виснаження педагогів-початківців та педагогів з досвідом.

5. Проаналізовано ступінь вираження зниженого настрою-субдепресії. Показники зниженого настрою-субдепресії у досліджуваних групах знаходяться приблизно на одному рівні: більшість педагогів демонструють незначне зниження настрою.

6. Сформульовано шляхи подолання розвитку професійного вигорання. Проаналізовано, що для попередження «професійного вигорання» важливе значення має вміння справлятися з власними негативними емоціями, вміння вільно та природно виражати свої почуття та емоції. Тому, з метою економії своїх енергоресурсів, велика кількість викладачів вдаються до захисних механізмів психіки, один з них, професійне та емоційне вигорання.

Тому було визначено, що найголовнішим завданням адміністрації управління освітою є збереження психологічного та фізичного здоров'я працівників навчальної сфери, проведення консультацій щодо професійних ризиків у соціально-педагогічній роботі. Важливо підвищувати психологічну культуру педагогів і проводити психологічні тренінги, консультації, семінари, психологічні групи. Педагоги повинні добре розуміти про власні можливості і обмеження, постійно враховувати свій психофізіологічний потенціал. Визначено методи, що можна використовувати для подолання професійного вигорання: методи релаксації, раціоналізація завдань в бесідах або лекціях, консультації психолога, соціально-психологічні тренінги та ділові ігри.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірєва К.О. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні».
2. Березовська Л.І. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителя / Л.І. Березовська // Освіта Закарпаття. – 2012.
3. Березовська Л.І. Дослідження емоційної спрямованості працівників освітніх організацій з проявами емоційного вигорання / Л.І. Березовська // Science and Education a New Dimension/ pedagogy avd Psychology, II (17), Issue : 35, 2014.
4. Березовська Л.І. Особливості самоставлення вчителів з проявами внутрішньоособистісних конфліктів / Л.І. Березовська // Вісн. Нац. ун-ту оборони України. – 2013.
5. Березовська Л.І. Взаємозв'язок внутрішньоособистісних конфліктів з психологічними особливостями особистості вчителів / Л.І. Березовська // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. VII. Екологічна психологія. – Вип. 32. – Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2013.
6. Березовська Л.І. Особливості професійної діяльності вчителів / Л.І. Березовська : зб. наук. пр. : філософія, соціологія, психологія. – Вип. 17. – Ч. 1. – ІваноФранківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника», 2013.
7. Булатевич, Н.М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005.

8. Варгата О.В., Комар Т.В. // Теоретико-емпіричне вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладі вищої освіти.

9. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: А. В. Сущенко та ін.]. Запоріжжя : КПУ, 2021. Вип. 75, т. 1. С. 68-72.

10. Гінгіна, О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ I-III ступеня с. Новий Двір, 2012

11. Думанська, Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г. Думанська // Психолог. – 2010.

12. Дусь Н.А. Феноменологія емоційного вигорання в педагогічній діяльності: психологічні особливості та шляхи профілактики / Дусь Н.А., Потримай Н.С. // Проблеми освіти: зб. наук. праць. – Вінниця-Київ, 2015. – Вип. 82. – С. 85-89.

13. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / Ю.П. Жогно. – Одеса, 2009.

14. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретикометодологічні 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. – К.: Міленіум, 2002.

15. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому професійного вигорання у вчителів. – К.: «Міленіум», 2004.

16. Карамушка Л.М. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології //Актуальні проблеми психології. Т. 1. : Соціальна психологія. Психологія управління.

Організаційна психологія / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002.

17. Колтунович Т.А. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету “КРОК”. 2018. Вип. 14. С.91-95.

18. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. Дис..... канд. псих. н.19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

19. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету “КРОК”. 2018. Вип. 14. С.91-95.

20. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjIxBw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf>

21. Марковець О.Л. Проблема стресу в професійній діяльності вчителя // Психологія. Збірник наукових праць. НПУ імені М.П. Драгоманова / О.Л. Марковець. – Вип. 14.

22. Мачинська Н. Професійне вигорання педагогів: причини виникнення і засоби запобігання / Н. Мачинська // Учитель початкової школи. — 2017. — № 11. — С. 6-8.

23. Мирончук Н.М., канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, Житомирського державного університету імені Івана Франка. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії.

24. Олійник І.В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро). Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів.

25. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – Т. XII, ч. 4. К., 2010.
26. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання : Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
27. Подляшник В. В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. Практична психологія та соціальна робота. 2011. №12. С. 71–74.
28. Попадимець А. В. «Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників» - Київ, 2021.
29. П'янківська Л.В. Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України – Київ, 2019. URL : <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>
30. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. – Рівне, 1999. – 112 с.
31. Чепелєва Н.О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «загальна психологія, історія психології» / Н.О. Чепелєва – Одеса, 2010 – 20 с.
32. Шолота Л. Профілактика емоційного та професійного вигорання вчителів / Л. Шолота // Школа. — 2012. — № 4. — С. 12-20.
33. Щербакова І. М. Психологія праці : теоретичні і методологічні основи наукових досліджень: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / І. М. Щербакова. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2014.
34. Яремчук А.А. , ст. гр. ПБМ-12-Г1 Інститут менеджменту та психології ДВНЗ «УМО» НАПН України. Синдром професійного «вигорання», як допомогти педагогу?
35. Яценко Т.С. Основи групової психокорекції: Навч. посібник. – К.: Либідь, 1996.

36. Allison, M.G. (2007) Identifying the Types of Student and Teacher Behaviors Associated with Teacher Stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640.
37. Geving, A. M. (2007). Identifying the Types of Student and Teacher Behaviours Associated with Teacher Stress. *Teaching and Teacher Education*, 23, 624-640. URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2007.02.006>
38. Keramati, M.R. (2012) The Relation between Teachers' Perception of School Atmosphere and Their Occupational Stress. *Quarterly Journal of Business Management*, 8, 103-140.
39. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
40. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Jornal of organizational behavior*, 1992. Vol. 13(1). P. 1–11.

АНОТАЦІЯ

Корнєва Діана Віталіївна. Особливості професійного вигорання педагогів на різних етапах професійної кар'єри.

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання педагогів на різних етапах професійної кар'єри.

В ході дослідження професійного вигорання проаналізовано зміст поняття синдрому професійного вигорання. Синдром професійного вигорання - це стан емоційного, інтелектуального та фізичного знесилення, що проявляється в негативізмі до себе та цинізмі до оточуючих; демотивації та незацікавленості у професійній діяльності. Варто зауважити, що професійне вигорання - це процес, що постійно розвивається у певній відповідності до механізмів формування стресу: нервові напруження, резистенція та виснаження. Визначено, що більшість педагогів ризикують «вигоріти», оскільки ця робота є однією з найбільш напружених, а співвідношення між емоційними витратами та можливостями відновлення не є рівноцінним.

Професійне вигорання є обумовленим не тільки умовами праці, а і індивідуальними особливостями кожного фахівця, тому варто приділяти особливу увагу психологічному здоров'ю спеціалістів та розвитку їх емоційного інтелекту.

В результаті дослідження виявлено, що професійне вигорання у педагогів може виникнути і на початку професійної діяльності і на більш пізніх етапах професійної кар'єри, тому що на них діє багато чинників, але варто звернути увагу на починаючих педагогів, адже вони є найбільш незахищеною ланкою серед працівників і ризикують професійно «вигоріти» в перші роки роботи.

Перспективою наших подальших досліджень може бути створення та апробація відповідної психокорекційної програми.

Ключові слова: педагоги, професійне вигорання, емоційне вигорання, професійна кар'єра, стрес.

ABSTRACT

Kornieva Diana Vitalyivna. Peculiarities of professional burnout of teachers at different stages of their professional career.

The qualification work presents a theoretical synthesis and empirical investigation of the characteristics of professional burnout of teachers appear at different stages of their professional career.

During the investigation of professional burnout, the concept of professional burnout syndrome was analyzed. Professional burnout is a state of emotional, intellectual, and physical exhaustion, manifested in self-negativism, cynicism towards others, demotivation, and disinterest in professional activities. It is worth noting that professional burnout is a constantly evolving process in accordance with stress formation mechanisms: nervous tension, resistance, and depletion. It has been determined that the majority of educators are at risk of "burnout" since this profession is one of the most stressful, and the balance between emotional expenditures and recovery opportunities is not equivalent.

Professional burnout is influenced not only by working conditions but also by individual characteristics of each professional. Therefore, special attention should be paid to the psychological well-being of specialists and the development of their emotional intelligence.

As a result of the study, it was found that professional burnout among teachers can occur at the beginning of their professional activity and at different stages of their professional career, because many factors affect them. However, particular attention should be paid to novice educators, as they represent the most vulnerable group among professionals and are at risk of experiencing professional burnout in the early years of their careers.

The prospect of our further research could be the creation and approval of a corresponding psychocorrective program.

Key words: teachers, professional burnout, emotional burnout, professional career, stress.