

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Педагогічний факультет
Кафедра спеціальної освіти

**ЗАПОБІГАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У
ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

Виконав: студентка 2 курсу
Спеціальності 016 Спеціальна освіта
Освітньо-професійної програми
«Спеціальна освіта»
Авенірова Зоя

Керівник: к. б. н., професорка Лаврикова
О.В.

Рецензент: директорка
Херсонської спеціальної
загальноосвітньої школи №1
Херсонської міської ради Петлюк С.С.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	6
1.1. Аналіз проблеми синдрому емоційного вигорання педагогів.....	6
1.1.1. Визначення синдрому емоційного вигорання (СЕВ) та причин виникнення.....	6
1.1.2. Взаємозв'язок СЕВ та характеру професійної діяльності вчителів.....	10
1.2. Психологічні властивості професійної дезадаптації педагогів...	12
1.2.1 Характеристика професійної дезадаптації вчителів закладів середньої освіти.....	12
1.2.2. Суть проблеми професійної дезадаптації вчителів спеціалізованих навчальних закладів.....	15
1.3. Особливості взаємозв'язків синдрому емоційного вигорання та професійної дезадаптації педагогів.....	17
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	22
2.1. Діагностична методика рівня емоційного вигорання В.В. Бойка.....	22
2.2. Психологічне вигорання у професіях «людина — людина» (за Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою).....	24
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	26
3.1. Результати дослідження емоційного вигорання педагогів.....	26
3.2. Результати дослідження психічного вигорання вчителів.....	31
ВИСНОВКИ.....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	36

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У роботі вчителів спеціалізованих навчальних закладів проблема синдрому емоційного вигорання є однією з найвагоміших і набуває особливої актуальності. Ще у 1994 році Т. В. Форманюк та Х. Маслач дослідили синдром емоційного вигорання як показник професійної дезадаптації вчителя. Також було показано, що вигорання є професійною кризою.

Насьогодні серед представників соціономічних професій в цілому і учителів існує цілий ряд вітчизняних і зарубіжних досліджень, зокрема (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.Р. Ганеєва, М.М. Скугаревська, Х. Маслач, Т.В. Форманюк, Х.Дж.Фрейденберг). Ці роботи присвячені вивченню провідних чинників емоційного вигорання. Визначено, що емоційне вигорання є формою професійної дезадаптації людини. Такий розлад призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї навіть через зміни професії або роду діяльності. Також емоційне вигорання педагога є причиною порушень фізичного і психічного здоров'я.

Серед дослідників визначенню «синдром емоційного вигорання» немає єдиного погляду на питання. Так вказано в роботах Дж.Грінберг, Х.Дж.Фрейденберг, Х.Маслач. Серед інших понять не визначено місце вигорання, що пов'язане із професійною дезадаптацією особистості. Це такі якості професійна деформація, стрес, дистрес. Такий синдром складно діагностувати, оскільки немає єдиних діагностичних критеріїв.

В галузі медицини також була досліджена важливість питання синдрому емоційного вигорання. Досліджували прояв синдрому емоційного вигорання у психіатрів та лікарів-педіатрів сучасні автори, такі як М.І. Поліщук О.К. Колоскова, І.П.Назаренко, та Т.М. Воротняк.

Не існує єдиного погляду у спеціальній психології на структуру синдрому емоційного вигорання, оскільки не всі зарубіжні моделі

конкретним діагностичним інструментарієм вигорання супроводжуються.

У сьогоднішні дні набуває актуальності професія спеціального педагога (дефектолога), що працює з дітьми з вадами розвитку. Така професія вважається найуразливішою серед соціономічних професій. По-перше, від вчителя вимагають таких професійно значимих особових якостей, як емпатійність, доброзичливість, гуманізм, тактовність і терпіння.. Отже наслідок, перевантаження інтенсивні емоційні можуть привести викладачів до емоційного виснаження, а вподальшому і до вигорання.

Отже, достатньо актуальним є розкриття прояву професійної дезадаптації вчителів спеціалізованих навчальних закладів як проблеми синдрому емоційного вигорання.

Метою дослідження є визначити шляхи запобігання синдрому емоційного вигорання у педагогів спеціалізованих навчальних закладів для дітей з вадами розвитку.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання вчителів, як психолого-педагогічна проблема.

Предмет дослідження: прояв професійної дезадаптації вчителів спеціалізованих навчальних закладів внаслідок синдрому емоційного вигорання.

Завдання дослідження:

1. Розкрити сутність синдрому емоційного вигорання як одного з проявів професійної дезадаптації вчителів.
2. Визначити методи та методики професійної дезадаптації вчителів закладів середньої освіти (ЗСО), а також спеціалізованих закладів навчання для дітей з вадами розвитку та дослідження синдрому їх емоційного вигорання.
3. Визначити рівень емоційного та психічного вигорання, а також ступінь професійної дезадаптації вчителів закладів спеціальної освіти.

Наукова новизна дослідження визначається шляхом вивчення синдрому емоційного вигорання вчителів закладів спеціалізованого навчання

для дітей з вадами розвитку.

Практичне значення. В кваліфікаційній роботі отримані результати важливі для розуміння причин розвитку синдрому емоційного вигорання вчителів. Показано, що існують відмінності рівня вираженості синдрому емоційного вигорання вчителів спеціалізованих навчальних закладів для дітей з особливостями розвитку.

Апробація результатів дослідження. За результатами проведеного дослідження була написана стаття «Синдром емоційного вигорання у викладачів в умовах дистанційного навчання», яка опублікована у збірнику праць Херсонського державного університету «Магістерські студії» (листопад, 2021).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ ЗАКЛАДІВ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Аналіз проблеми синдрому емоційного вигорання педагогів

1.1.1. Визначення синдрому емоційного вигорання (СЕВ) та причин виникнення. Вперше, визначення «психічне вигорання» було запропоновано американським лікарем Дж.Фейденбергом у 1974 році. Він описував феномен та дав йому визначення «burnout» - для характеристик психологічного стану здорових людей, які знаходяться у тісній взаємодії з колегами в емоційно-напружених обставинах при наданні професійної допомоги [12].

1976 р., соціальний психолог Х.Маслач описала це поняття, як синдром емоційного та фізичного вигорання, включаючи негативне відношення до роботи, розвиток негативної самооцінки, втрату поняття по відношенню до пацієнтів чи клієнтів [5]. Що торкається вітчизняної психології – то перші спогади, про даний феномен, можна знайти у роботах Б.Г.Ананьєва (1969). Він застосовував термін «емоційне вигорання», яке виникає у людей професій "Людина-людина", і пов'язане з міжособистісними відношеннями [8].

Практичні і теоретичні дослідження вигорання в сучасній психології відбуваються в таких напрямках:

1. Визначення поняття вигорання та його конструкції.
2. Дослідження зв'язку вигорання на показники діяльності і поведінки суб'єкта.
3. Дослідження факторів, які викликають даний синдром.
4. Дослідження генезису виникнення структурних складників вигорання та його динаміки в ході професійного розвитку [14, 19].

В іноземній психологічній літературі, можна відокремити два основні підходи по визначенню поняття вигорання та його симптоматики: процесуальний і результативний. Носії цього підходу, вивчають вигорання, як ситуацію, яка включає ряд визначених складових. Незважаючи на деяку спільність, розуміння вигорання, в межах результативного підходу, його прибічник, тарізняться у своїх переконаннях, відносно суті феномену і основних елементів, його складових. Найбільш звичним і загальноприйнятим є розуміння вигорання, яке запропоноване Х. Маслач (1984р.). Згідно з цим формулюванням, під психічним вигоранням, розуміється стан розумового, емоційного та фізичного виснаження, яке виявляється, здебільшого, в професіях соціальної галузі. Даний синдром, включає в себе три головних складові: деперсоналізацію (цинізм), емоційне виснаження і редукцію професійних досягнень [32]. Автори не випадково, на нашу думку, застосовують поняття синдром, акцентуючи тим самим, відносну незалежність елементів, які входять в нього, які самі по собі, можуть бути в якості окремих елементів і в інших обставинах. Але, тільки з'єднуючись, вони започатковують деякий синдром «психічного вигорання».

Тому, ми бачимо, що представники ефективного підходу, досліджують вигорання як специфічний стан розумового, психічного і емоційного виснаження, пов'язане з професійною роботою, яке з'являється у психічно здорових людей, що працювали на певному рівні професійної майстерності. Цей стан, включає три порівняно незалежних складових: емоційне виснаження, зменшення професійної ефективності (редукцію професійних досягнень) і деперсоналізацію.

II підхід до визначення вигорання, відносить увагу на процесуальній стороні. Вигорання, як правило, аналізується як процес, який включає ряд наступних фаз або стадій.

У роботах С. Cherniss (1980-1992р.) вигорання позначається, як ряд негативних змін професійної поведінки у відповідь на стресовий характер робочого середовища. Цей процес, включає в себе III головні стадії. I стадія,

характеризується дисбалансом між вимогами і ресурсами середовища, що провокує стресовий стан. У працівника на другій стадії виникає короткотривала емоційна напруга, зморення та виснаження. Третя стадія виявляється в змінах мотиваційної сфери фахівця і його поведінкових звичках, де провідним симптомом є нещире поводження з клієнтами. Головною детермінантною виникнення вигорання, з точки зору, автора є адекватність вибраного суб'єктом методу подолання стресу. Вживання неадекватних методів подолання стресової ситуації, завдає до формуванню психічного вигорання.[4, 9, 25].

У вітчизняній літературі, процесуальна теорія вигорання, представлена в роботі В.В. Бойко, котрий описує його, з точки зору головних стадій стресу, згідно концепції Г.Сельє. Ця концептуальна конструкція, має наглядний характер в силу браку психометричної перевірки, яка створена на основі даного підходу, методики та інших емпіричних даних, які підтверджують її значущість [9, 11].

Підводячи підсумок, можна виділити, що існують абсолютно різні підходи до визначення вигорання, які акцентують увагу або на його результативній стороні, або акцентують на його процесуальний характер. У межах I підходу, вигорання розуміється як деякий комплекс, щодо незалежних один від одного симптомів, які з'єднуються у більші блоки. У межах процесуального підходу, вигорання – це процес, що протікає в ході професійного розвитку людини і має сталий характер.

Якнайповніша систематизація симптомів вигорання, представлена в роботах W.Schaufeli та D. Enzmann (1998р.). Класифікація побудована, на двох засадах. Перша основа - виділення симптомів, характерних для сфери індивіда, яку вони представляють. Відповідно до цього, ними визначені 132 симптоми вигорання, з'єднані в 5 головних груп :

I. Афективні.

II. Когнітивні.

III. Фізичні.

IV. Поведінкові.

V. Мотиваційні.

Вказана симптоматика, з точки зору авторів, має свої вияви на трьох рівнях, які відображають додаткову основу у порядкування: індивідуально-психологічний, організаційний та міжособистісний [15]. Опрацюємо цю класифікацію, котра була створена на базі досліджень робітників медичної сфери, а саме: лікарів-педіатрів - вивчали методи розвитку та проявів синдрому «емоційного вигорання» [21]; лікарів екстреної допомоги—психологічні особливості емоційного вигорання в практиці [28] тощо.

1. Афективні симптоми вигорання, виявляються, насамперед, в депресивному, пригніченому настрої. Хоча, такий настрій, досить динамічний та його ступінь, може змінюватися під впливом різних факторів, проте, загальний песимістичний настрій і недовіра переважають.

2. Фізичні та емоційні ресурси особистості, перебувають на межі абсолютного виснаження, у зв'язку з величезними витратами енергії на подолання стресових факторів. У зв'язку зі зменшенням рівня емоційного контролю, у суб'єкта виростає почуття тривоги, виникають неконкретні страхи, нервозність. Одним з панівних проявів вигорання на індивідуально-психологічному рівні є почуття провини.

У міжособистісних контактах, професіонал, котрий характеризується присутністю вигорання, стає дратівливим, дуже чутливим до дій соціального середовища. Емоційна черствість по взаємовідношенню до навколишніх людей, та, насамперед, до клієнтів, може супроводжуватися спалахами дратівливості та гніву. На рівні організації, професіонал бачить відчуття дискомфорту, з'являється незадоволення роботою.

3. Когнітивні симптоми вигорання, на індивідуально-психологічному рівні пов'язані з недотриманням перебігу психічних процесів та функцій. Порушується процес мислення, з'являються дисонанси пам'яті та уваги. Виявляються помилки в усному чи письмовому мовленні [2].

Стає важко професіоналу виконувати складні завдання, в силу

ригідності і схематичності мислення. Прийняття рішень, найбільше в складних ситуаціях, ускладнюється тим, що провокує тенденцію відходу від активного рішення питань у світ фантазій.

1.1.2. Взаємозв'язок СЕВ та характеру професійної діяльності вчителів. Синдром «емоційного вигорання» - добре відоме явище в закладах освіти. Постійна втома, емоційне спустошення, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори учнів, і невдоволення їхніх батьків, розчарування обраною професією – це його прояви.

За В.В.Бойко, емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості яка складається з таких чинників:зовнішніх і внутрішніх.

Зовнішні фактори, які провокують «вигорання»:

- хронічна напружена психоемоційна діяльність. Ця діяльність, пов'язана з посиленням спілкуванням. Фахівцеві, працюючому з людьми, необхіднобезперервно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування, активно встановлювати і розв'язувати проблеми, посилено запам'ятовувати і вмить інтерпретувати візуальну, звукову та письмову інформацію, ташвидко приймати рішення. За показниками обстеження, 7300 викладачів загальноосвітніх шкіл, 56,8% опитаних акцентують, що вони випробовують стабільні і значні інтелектуальні перевантаження, ще 24% допускають інтелектуальні навантаження помірними, однак постійними. Фактично усі педагоги засвідчують на те, що їх діяльність пов'язана з психоемоційними перевантаженнями, причому, 32% відмічають незмінний їх характер. Крім того, 18,4% педагогів відзначають в ній вагомі фізичні навантаження [5;9];

- дестабілізуюча організація діяльності. Головні її ознаки загальновідомі: невиразна організація і планування праці, недолікустаткування, неякісно структурована та розпливчата інформація, присутність в ній "бюрократичного шуму"- дрібних деталей, протиріч, з яким пов'язана професійна діяльність, наприклад, учнів в класі, клієнтів, що обслуговуються за добу. При цьому,необхідновважати, що дестабілізуюча обставина викликає багаторазовий негативний ефект: вона відбивається на

самому фахівцеві, на особистості спілкування - клієнтові, покупцеві, пацієнтові і т. д, а потім на відносинах двох сторін;

- підвищена відповідальність за виконувани операції та функції . Носії масових професій, зазвичай працюють в режимі внутрішнього та зовнішнього контролю. Насамперед, це торкається медиків, вчителів, вихователів, обслуговуючого персоналу, охоронців громадського порядку. Процесуальне значення їх діяльності, полягає в тому, що постійно потрібно входити і перебувати в стані суб'єкта, з яким виникає спільна діяльність. Потрібно пильно слухати опонента, співпереживати, співчувати, передбачати його слова, вчинки та настрої.

Психічна напруга, тривожність, емоційне депресія, апатія, депресія—це одні із небагатьох факторів, які направляють емоційне вигорання у викладачів. Все це, дає до низки таких недуг (заданими огляду викладачів ЗОШ): серцево-судинної системи, шлунково-кишкового тракту, захворювань судин головного мозку та невротичних дисонансів. Отож, синдром «емоційного вигорання», має вагомий авторитет на педагогічну діяльність викладачів. Професія фахового педагога (дефектолога), серед соціологічних професій, звернена до найуразливішої категорії дитячої популяції – дітей з вадами здоров'я. Вади цих дітей в руховій, інтелектуальній, сенсорній і емоційній сфері, а інколи і багатьох областях одночасно, вимагають від спеціаліста таких професійних якостей, як гуманізм, емпатійність, терпіння, тактовність і доброзичливість. З протилежного боку, емоційність і складність педагогічних ситуацій, розуміння великої особистої відповідальності, за життя дітей, яких потрібно підготувати до незалежного життя, в досить стигматизованому українському соціумі, потребує високих психоенергетичних затрат від викладачів, спеціалізованих навчальних закладів. Великі емоційні перевантаження, можуть привести викладачів до емоційного безсилля, а потім і до вигорання, яке зробить погану дію на психологічне здоров'я учнів.

Нині число досліджень синдрому вигорання у вчителів спеціалізованих

(корекційних) навчальних закладів невелике [20, 25].

1.2. Психологічні властивості професійної дезадаптації педагогів

1.2.1. Характеристика професійної дезадаптації вчителів закладів середньої освіти. Адаптація до професійної функції, будучи інтегральним і багатовимірним процесом, суттєво позначається, як на ефективності поведінці деяких індивідів і робочих колективів, так і на становищі здоров'я і тривалості рухливого періоду життя. Професійну адаптацію, характеризують як багаторівневий, функціонально детермінований хід адаптації, до праці з введенням у нього особистісно-психологічних, фізіологічних, поведінкових і соціальних складових частин [13]. Професійна адаптація, є процесом становлення (відновлення) та підтримки динамічної рівноваги у системі "Суб'єкт праці - професійне середовище" [27]. З точки зору роботодавця, професійна адаптація - система заходів, які сприяють професійному становленню робітника, формуванню у нього придатних професійних і соціальних якостей, потреб і установок до завзятої творчої праці, перемоги вищого ступеня професіоналізму [36].

Як правило, при професійній діяльності, на індивіда діє комплекс адаптогенних факторів, специфіка, тривалість і інтенсивність яких, позначаються змістом професійної поведінки і умовами оточення, в яких ця діяльність відбувається. Дія цих адаптогенних факторів, відбувається на різних ступенях системної відповіді організму людини: особистісного, морфофізіологічного, психофізіологічного, поведінкового і в різноманітній мірі піднімає напруження енергетичного, сенсорного, операційного і активаційного блоків функціональної порядку функції організму.

Професійна адаптація, виступає цінним складовим елементом системи підготовки людей і є регулятором у взаємовідносинах, між порядком освіти та виробництвом. Яка завгодно професія, являє визначені вимоги до будови

життя людини. В ході професійного навчання, юна людина більшою чи меншою мірою, фіксується на професії, яка вивчається, її психологічному і виробничому плані. Відрізняють наступні види процесу виробничої адаптації робітника: психофізіологічну, професійну, соціально-психологічну, організаційну, санітарно-гігієнічну та економічну.

Професійна адаптація полягає в освоєнні професійних звичок, з'ясуванні специфіки поведінки. Кожен новачок, проходить період практики, форма якої, залежить від характеру товариства і попередніх навичок та досвіду роботи. На підприємствах вправляється наставництво, коли хороший працівник передає навички і знання молодому, в процесі ділового контактування на робочому місці. Так, приміром, досвідчений наставник передає свої вміння та знання молодому учителю – демонструє, як правильно проводити урок, як організовувати конспект.

Дуже розповсюджений інструктаж - наочна демонстрація навичок і прийомів роботи. Часто, помічники менеджера, навчаються у старшого помічника техніці продажів, стилю спілкування з клієнтом; асистентки бухгалтера, вчать механізми фінансових операцій, часто консультуючись з колегою; молоді вчителі, вчать у досвідчених.

Психофізіологічна адаптація – пристосування робітника, до умов праці та відпочинку. Методи праці в класах, як правило, рутинні, але новачку необхідний певний час, щоб підлаштуватись під темп роботи, силу психофізичних навантажень. Кожен старається облаштувати робоче місце по-своєму. Потрібні папери, діляться так, щоб було зручно з ними працювати, на стіни прилаштовують календарі та стенди. Психофізіологічна адаптація проходить швидко, та визначається, головним чином, видом стану здоров'я і правильної будови розпорядку праці та відпочинку педагога, відповідно до прийнятих санітарно-гігієнічних норм.

Соціально-психологічна адаптація, полягає у встановленні міжособистісних та діловитих відносин з товаришами, засвоєння цінностей та групових правил поведінки.

Організаційно-адміністративна адаптація, передбачає ознайомлення зі будовою організації (школи), визначення в ній своєї ролі як педагога.

Економічна адаптація, визначається розмірами заробітної платні та відповідністю заробітної плати до зроблених робіт.

Санітарно-гігієнічна адаптація, полягає у готовності робочого місця до робочого процесу, готовністю робітника (вчителя) втілювати правила внутрішнього режиму. Сюди підходять: створення належного робочого місця, графік роботи під індивідуальні особливості вчителя.

Критерії адаптації до професійної діяльності

Для контролю та оцінки професійної адаптації застосовуються:

1. Психофізіологічні критерії, які враховують становище і функціональні резерви людини. Головні прояви дезадаптації :

- Розвиток несприятливих, як для реалізації роботи, так і для здоров'я, процесів, характеристик і станів;

- Відхилення функціональних показників функцій і систем за межі діапазону їх звичайних коливань, зміна характеру функцій і адекватності реагування;

- Збільшення часу відновлювання функціональних ознак та ін. Дезадаптація може існувати первинною, як наслідок перенапруження і наступного виснаження механізмів роботи, а також вторинною, як результат відшкодування внутрішнього конфлікту, із-за виснаження і перенапруження механізмів діяльності на інших ступенях організму.

Таким чином, виробництво необхідних умов, для адаптації педагога у школі, має серйозне значення і актуальне для рішення проблем, пов'язаних з дезадаптацією.

2. Економічні еталони, у тому числі ознаки результату і якості праці.

3. Психологічні критерії: задоволеність виконуваною роботою, встановлення робочих стосунків з керівництвом, прийняття цілей, входження в колектив, соціально-психологічна сумісність.

4. Соціальні критерії, а також плинність кадрів, виробничий травматизм та аварійність, кількість і захворюваність листів тимчасової непрацездатності та інше. [22; 37]. Індивідуальність педагога, як системна соціальна якість, є елементарною базою, головним методом і головною метою професійної діяльності - здійснення соціального замовлення: всебічний розвиток людини, яка активно самореалізується в політичній, економічній, господарській, науковій, культурній, освітній, сімейній та других сферах життя громади. Тому, турбота про фізичне, духовне і психічне здоров'я педагога, про розвиток його індивідуальності, прямо зв'язана зі зростанням його професійної педагогічної майстерності, з ефективністю його роботи по реалізації соціального замовлення товариства. Зрозуміло, що дезадаптація особистості педагога, яка створюється в його професійній діяльності, спричиняє не лише до патологічної деформації і ліквідацію його індивідуальності, але і спричинює суттєвої шкоди професійній діяльності.

1.2.2. Суть проблеми професійної дезадаптації вчителів спеціалізованих навчальних закладів. В контексті даного дослідження, ми аналізуємо професійну дезадаптацію, як хід порушеної взаємодії особистості праці та професійного оточення, результатом якого, є негативні відміни його професійної діяльності. Ці зміни, виражаються у зниженні самооцінки педагога, мотивації, до професійної роботи, у заперечливому ставленні до учнів та колег, в агресії, конфліктності та інше.. Крім того, професійна дезадаптація, приводить до зменшення професійного розвитку та зниженню продуктивності професійної роботи, адже, психічна енергія скупчується на особистих почуттях. Дезадаптація відображається і на психічному стані учнів – їх емоційній, мотиваційній сферах, якості та швидкості засвоєння знань, ставленні до дисципліни, педагога, школі [16, 21, 31].

Поняття дезадаптації [10, 29] аналізується як процес і результат, порушеної взаємодіянні індивідуальної системи репрезентації

навколишнього середовища, та суб'єктивний вимог соціуму, та ситуації. Таким чином, професійна дезадаптація, являє собою процес порушеної взаємодіяння суб'єкта праці та професійного середовища, результатом якого, є від'ємні зміни поведінці людини. Тобто, професійна дезадаптація утворюється, як реакція на різкі перемини у системі сприйняття суб'єктом праці, професійного середовища, свого місця у спеціальності, в усвідомленні своєї професійної ролі і професійних функцій. Опираючись на дослідження професійно обумовлених деструкцій, Е.Ф.Зеєра, Л.М.Мітіної, Е.Е.Симанюк, та дослідження професійного розвитку Е.Ф.Зеєра, Е.А.Клімова ми характеризуємо, що професійна дезадаптація, крім разючих змін в конструкції професійної діяльності, може бути наслідком деструктивної стратегії виходу із криз, професійного розвитку суб'єкта, і в завершенні ініціювати розвиток професійно обумовлених деструкцій [9, 20, 37].

Гуманістичний та соціальний сенс професії спеціального викладача, полягає у тому, що педагог, в буквальному сенсі, творить індивідуальність. Від ефективності праці викладача, залежить як емоційний, пізнавальний, фізичний розвиток учнів, так і їх майбутнє. Професія педагога, у спеціалізованих навчальних установах, в своїй основі, має дві діяльності – передача інформаційної бази та керівництво засвоєним досвідом наступниками. У спеціалізованих навчальних установах, для дітей з недоліками розвитку, стоять чергові завдання: проведення корекційних та розвиваючих програм; програм, спрямованих на фізичний та пізнавальний розвиток; формування знань, навичок, умінь, основ світосприйняття та навичок суспільної поведінки. Із розвитком і ускладненням соціальних умов життя, ці побажання збільшуються. Вчитель є організатором життя і роботі вихованців. Розробляючи форми та зміст організації навчальної діяльності, учителеві необхідно розв'язувати безліч різноманітних задач. В середньому, викладач виконує понад сто функціональних завдань. Звичайно, що дезадаптація особистості спеціального вчителя, яка утворюється в його професійній діяльності, зумовлює не лише до паталогічної деформації, але і

наносить істотну шкоду самій професійній діяльності.

1.3. Особливості взаємозв'язків синдрому емоційного вигорання та професійної дезадаптації педагогів

Професійна робота шкільного педагога, як показує розбір, відрізняється високими емоційними навантаженнями. По суті, емоційність закладено в самій природі вчительської роботи. Причому, спектр емоцій дуже різний: це і задоволення від вдало проведеного уроку, і задоволення від похвали товариша, і радість від досягнень своїх підлеглих та колег, і неприємність від зірваного уроку, та жаль, через невідповідність учня до уроку, гідність за обрану професією або зневіру в ній і т. д [14].

Почуття незадоволеності обраної професії та відсутність перспективи професійного зростання, як правило, спричинює до різкого зниження рівня кваліфікації працюючих педагогів та підвищення фактору ризику психосоматичних розладів. Хоча, не виключено, що випробування на емоційну міцність, проходить при переживанні не тільки негативних, але і позитивних хвилин. Проте, у будь-якому випадку, залишається відкритим питання: чи є емоційні форми професійної дезадаптації працюючих вчителів специфічною ознакою організації цього виду роботи або проявом їх професійної непридатності [30].

Великі навантаження на емоційну сферу, відмічав і М.М.Рубінштейн [4], виділяючи в "структурі вчителя" найважливіші якості: любов до дітей та оптимізм. Основне значення у взаємовідносинах вчителя і дітей М.М. Рубінштейн, приділяв "нерозсудливому впливу", тому для нього було вагомим не просто "емоційно-вольове забарвлення матеріалу", але і сама особистість педагога [5]. Суперечність поєднаних особистісних властивостей, він роз'яснював тим, що емоційна сфера рідко усвідомлюється та складно контролюється. Наприклад, вміння «уживатися в чужу психіку,

навіть перевтілюватися..., але не розчинятися в ній». Чи через те, що «обидва чинники нерозсудливі», педагог часто гадається перед вибором: якого голосу піддаватися - розуму, озброєного наукою, або нерационального, яке наштовхує інтуїція. У описі структури педагога, як протилежності представлені: вольова стійкість та послідовність, з одного боку, та терпіння, з іншого; вимогливість з строгістю, з одного боку, та необхідність пом'якшення їх власним сприяючим взаємозв'язком, з іншого, і т. д. [12].

Суть розбору, зробленого М.М.Рубінштейном, можна звести до наступного наслідку: тільки емоційно зріла індивідуальність зможе справитися з описаними труднощами. В той же час, він попереджував вчителів-початківців, що суспільство і наука, поки що не покривають умов для потрібної самоосвіти та самовиховання педагога, тому в емоційному розвитку, викладач повинен просуватися сам, щоб вижити та не деградувати як людина.

М.М.Рубінштейн підкреслює III завдання в освіті вчителя:

I) розвиток того, що йому подарувала природа, що він мусить розвинути в собі сам;

II) засвоєння того, що йому мусить дати наука, і що він має придбати теоретичною роботою;

III) розвиток того, що він має створити в собі сам, на цьому культурному і природному ґрунті. З цих трьох завдань, він припускає, суспільством вирішується тільки друга, оскільки її рішення здійснюється за допомогою свідомості вчителя.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, можна проговорити, що професія викладача вимагає бути вольовою, вимогливою, терплячою, суровою та емоційно стійкою людиною. Але, чималі навантаження на сучасного вчителя можуть довести до емоційного вигорання.

«Вигорання» К.Кондо коротко характеризує як дезадаптованість до робочого місця, через зайве робоче навантаження, та неадекватних міжособистісних відносин. Цьому відповідає, і дане їм образне тлумачення:

до «вигорання» схильні ті, хто працює палко, з особливим інтересом; довгий час допомагаючи іншим, вони починають відчувати зневіру, так як не вдається досягти того ефекту, якого чекали; така робота супроводжується зайвою втратою психологічної енергії, спричинює до психосоматичної втоми та емоційного виснаження, як результат - гнів, занепокоєння, роздратування, знижена самооцінка на фоні прискореного серцебиття, задишки, головних болей, шлунково-кишкових розладів, зниженого тиску, порушення сну, а так само і сімейні проблеми.

Після того, як феномен став загальноновизнаним, закономірно з'явилося питання про фактори, сприяючі розвитку або, навпаки, що уповільнюють його. Пишуть, про три чинники, які відіграють суттєву роль в «емоційному вигоранні» педагогів: особистісний, рольовий та організаційний.

Особистісний чинник. В одному з обстежень педагогів перевірялося роль наступних змінних: вік, сімейний стан, стать, стаж роботи, освітній рівень, соціальне походження. Виявилось, що вони не зв'язані з рівнем «емоційного вигорання» [26]. Аналогічно, відносно статі, стажу роботи на одному місці, підтвердили П.Торнтон [7].

У інших роботах відображено, що у жінок, більшою мірою поглиблюється емоційне виснаження, ніж у чоловіків, принаймні двадцятирічні мають більш виражені переживання «емоційного вигорання» [13].

А.Пайнс (1982р.) з колегами, розглядала взаємозв'язки мотивації і «вигорання». В розрахунок бралися різні причини трудової діяльності: почуття значущості себе на робочому місці, задоволеність зарплатою, професійне просування, самостійність та ступінь контролю з боку керівництва тощо. Прямого зв'язку «вигорання» із задоволеністю зарплатою не виявлено. Але другі показники, зв'язані з розвитком «вигорання»: цінність роботи, як мотив діяльності поєднується з невразливістю по відношенню до «вигорання». Якщо робота, розцінюється як незначима у власних очах, то синдром розвивається швидше. Незадоволення професійним зростанням і

установкою на підтримку (доброзичливістю) поєднується з розвитком «вигорання». Ті, хто відчувають нестачу самостійності, більше схильні до «вигорання» [26].

Рольовий чинник. В обстеженні педагогів і психотерапевтів, отримані суттєві кореляції між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю та «вигоранням». К.Кондо відносить на рахунок цього фактору, ті професійні ситуації, в яких спільні дії не погоджені, коли немає інтеграції зусиль, є наявною конкуренція, тоді як продукт праці, залежить від погодженості дій. У цих умовах, фахівець необов'язково влаштовує свої очікування, навіть коли він «вклав немало часу і перестарався, надіючись на самовідновлення». При розборі ступенів «вигорання», в 2-ох групах досліджуваних, було знайдено, що робота в ситуації розподіленої відповідальності, де дуже виражений «колегіальний початок», обмежує розвиток «вигорання» попри те, що робоче навантаження може бути вкрай вище.

Організаційний чинник. «Вигорання» пов'язане з тим, що робота може бути: багатогодинною, не оціненою належним чином, такою, що має потребувати виняткової продуктивності або належної підготовки, або з тим, що характер керівництва, з боку вищезазначених, не відповідає змісту роботи. Розвитку «вигорання» також підтримує невизначеність або недолік відповідальності. Адміністрація може пом'якшити розвиток «вигорання», якщо надасть працівникам можливість професійного зросту, налагодить підтримувальні соціальні та інші позитивні моменти, які підвищують мотивацію. Адміністрація, також може чітко розподілити обов'язки, обдумавши посадові інструкції. Керівництво може організувати здорові відносини співробітників [18]. Отже, емоційне вигорання є конфігурацією професійної деформації особистості.

На ідею В.В.Бойко, «емоційне вигорання» – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту, у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі дії. "Вигорання" частково функціональний стереотип, оскільки дає право людині

дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же час, можуть поставати його дисфункціональні результати, коли "вигорання" негативно закарбовується на виконанні професійної діяльності і стосунках з партнерами.

Займаючись аналізом професійної дезадаптації викладачів, Л.С.Шафранова, розкрила характеристики учительської праці, за допомогою яких, дозволено описати специфіку діяльності усіх спеціальностей, сприяючих вигоранню людей, які роблять у даних сферах. Серед них:

- постійне, властиве робочим ситуаціям почуття новизни;
- необхідність стабільного саморозвитку, оскільки інакше "виникає відчуття насильства над психікою, що викликає до пригніченості і дратівливості";
- специфіка трудового процесу, визначається не стільки характером "предмету" праці, скільки особливостями і особливостями самого "виробника";
- стабільне включення в діяльність вольових процесів.
- емоційна насиченість міжособистісних контактів;
- відповідальність за підопічних;

Дослідження Г.І.Косицького, А.О.Реана, Т.І.Ронгінської, М.М.Скугаревської, В.М.Смирнова, свідчать про типовість стресу для педагогічної діяльності, через її насиченість такими факторами, як соціальна оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна. Професійна діяльність педагогів постійно пов'язана із спілкуванням, тому вони схильні до симптомів повільного емоційного стомлення, спустошення [3, 16, 18].

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Педагогічна діяльність досить насичена на спілкування та конфліктні ситуації. Емоційне вигорання – це такий симптом, який дуже підступний до кожного, і тому потрібно бути уважним до своїх емоцій, рівня задоволеністю своїм змістом праці.

Відомі поняття, що використовуються в нашій роботі, є синонімами і визначають ті чи інші аспекти «вигорання», як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності особи. Тому, незважаючи, на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, — «психічне вигорання», «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «вигорання» тощо.

2.1. Діагностична методика рівня емоційного вигорання В.В.

Бойка

Дана діагностична методика направлена на визначення рівня емоційного вигорання.

В цій методиці застосовують тест-опитувальник «емоційного вигорання» В. В. Бойка, бланк для відповідей та ручка.

Вчителям пропонуються дати відповідь на 84 питання. Кожне з яких, відповідає одному із вирішальних симптомів "вигорання". В свою чергу, підходять до одного із III складових "емоційного вигорання": I) напруження, II) резистенція, III) виснаження.

Напруження - характеризується відчуттям емоційної втоми, виснаги, викликаної особистою професійною діяльністю і виявлятиметься у таких симптомах:

1) переживання психотравмуючих факторів – людина, приймає умови роботи та професійні міжособистісні взаємини як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою - незадоволеність як професіоналом так і власною професійною діяльністю і собою;

3) загнаність у кут - відчуття безнадійності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

4) депресія та тривога - розвиток тривожності у професійній діяльності, підняття нервовості, депресивні настрої.

5) Резистенція є другий компонент - характеризується перебільшеним емоційним виснаженням, що направляє виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять особу байдужою, емоційно закритою, відстороненою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини, почуття надмірної втоми, і виявляється у таких симптомах, як:

1) вибіркове, неадекватне, емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні взаємини;

2) моральна-емоційна дезорієнтація – проявляється в експериментах облегшити чи вповільнити, в професійній практиці обов'язки, які вимагають емоційних втрат;

3) збільшення галузі економії емоцій - відчуження, емоційна замкненість, бажання припинити будь-які комунікації;

4) редукція професіональних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення менше часу, витратити на здійснення професіональних обов'язків.

III компонент – виснаження. Він проявляється психофізичною втомою людини, нівелюванням власних професійних досягнень, спустошеністю, недотриманням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з ділових питань, розвитком психосоматичних ексцесів і позначається у таких симптомах, як:

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

2) емоційне відчуження - виготовлення захисного бар'єру у професіональних комунікаціях;

3) особистісне відчуження - недодержання професіональних відношень, розвиток безсовісного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професіональних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психовегетативні та психосоматичні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як головний біль, розлади сну, шлункові розлади, проблеми з артеріальним тиском, загострення хронічних хвороб та інше. Відповідно до "ключа" вважають: 1) сума балів, окремо для кожного з симптомів "вигорання"; 2) сума даних симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) завершальний показник синдрому "емоційного вигорання" – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому, визначається фаза сформованості "емоційного вигорання": від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований [7, 13, 25].

2.2. Психологічне вигорання у професіях «людина — людина» (за Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою)

Дана методика має два варіанти опитувальника, які можуть бути використані окремо при дослідженні як учителів, менеджерів, так і викладачів [12].

Вона включає лише 22 запитання та методика є досить компактною у використанні. Доцільно застосовувати у ситуації, коли потрібно дуже швидко провести опитування. Відповідно до результатів методики можна також розробити програми подолання синдрому «вигорання» як для

окремої особистості (менеджера або працівника), так і для групи людей, які працюють в одному відділі чи організації.

Один і той же стимул у несхожих людей може викликати різну відповідну реакцію. Кожний педагог по-різному ставиться до одних і тих самих подій. Разом з тим можна визначати «відносний інтервал» ставлення до тих чи інших явищ, що стосуються категорії загальнолюдських цінностей, виділити деякий інтервал певних реакцій педагога, який буде відповідати уявленням про психічну норму, а також, не виходячи за межі загальноприйнятих моральних норм. Забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначаючи особистісний адаптаційний потенціал педагога сдтупінь відповідності цьому інтервалу психічної і соціально-моральної нормативності і [13, 22, 35].

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Результати дослідження емоційного вигорання педагогів

Дослідження було проведено в три етапи:

1 етап – організаційний – підбір методик відповідно тематиці дослідження, підбір учасників для проведення експерименту;

2 етап – аналітичний - опрацювання та аналіз отриманих результатів;

3 етап – дослідницький- порівняння даних, підбір рекомендацій та програм по профілактиці емоційного вигорання.

Таким чином, відповідно до методики “Діагностики рівня емоційного вигорання” В.В. Бойка, досліджуваним необхідно було дати відповіді на надати відповідь на 84 запитання. У нашому дослідженні, хотіли виявити також рівень вигорання у віковому розрізі респондентів. Тому, усіх респондентів (N=30) поділили на три вікові групи, 1 група – вчителі закладу спеціальної освіти від 30-40 років, які мають від 5 до 10 років стажу, 2 група – вчителі від 41- 50 років, у яких від 11 до 20 років стажу і 3 група – вчителі, від 51- 60 років, які мають від 20 до 30 років стажу. Однак, найважчим виявилось віднайти учасників експерименту за певними критеріями вибірки, а потім - ще складнішим завданням було домовитися з деякими учасниками третьої групи, про їхню участь. Не дивлячись на певні перешкоди, результати оброблених відповідей показані в таблиці 3.1.

З таблиці 3.1. можемо спостерігати, що симптом “психотравмуючих обставин” не сформувався в жодній із вікових груп (від 70-80 %). Найбільша кількість “незадоволених собою” виявилась у 2 віковій групі і становить 60% опитаних, і зауважимо цей симптом потрапив до групи, що формується. Симптом “загнаність у кут”, такий,

що формується стостерігається у першої та 2 вікової групи, і коливається від 60 до 70%. Це вже свідчить про наявний певний інтелектуально-емоційний “глухий кут” у викладачів від 30 до 50 років. Такий симптом як “тривога та депресія”, який майже сформований на 100% наявний у 3 групі, пов'язаний з певним переживанням втрати робочого місця, бути непотрібним серед колег, друзів. Симптом “Неадекватне вибіркоче емоційне реагування” та “емоційно-моральна дезорієнтація” є такими, що не сформований в жодній віковій групі, однак останній наближається до формування у 1 групі. Симптом “Розширення сфери економії емоцій” формується у кожній віковій групі і коливається у межах від 50 до 80%, що говорить про бажання обмежити комунікації, наступає емоційна замкненість.

Таблиця 3.1

Результати діагностики рівня емоційного вигорання (за методикою В.В. Бойка)

№ п/п	Назва симптому	I група (N= 10)			II група (N=10)			III група (N=10)		
		NS	SF	SS	NS	SF	SS	NS	SF	SS
1.	Переживання психотравмуючих обставин	8 80%	1 10%	1 10%	7 70%	2 20%	1 10%	7 70%	1 10%	2 20%
2.	Незадоволеність собою	8 80%	1 10%	1 10%	6 60%	3 30%	1 10%	9 90%	-	1 10%
3.	Загнаність у кут	6 60%	1 10%	3 30%	7 70%	1 10%	2 20%	10 100%	-	-
4.	Тривога й депресія	5 50%	2 20%	3 30%	5 50%	2 20%	3 30%	9 90%	-	1 10%
5.	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	6 60%	2 20%	2 20%	5 50%	3 30%	2 20%	8 80%	-	2 20%
6.	Емоційно-моральна дезорієнтація	5 50%	4 40%	1 10%	6 60%	1 10%	3 30%	8 80%	-	2 20%
7.	Розширення сфери економії емоцій	6 60%	2 20%	2 20%	6 60%	2 20%	2 20%	8 80%	-	2 20%
8.	Редукція професійних обов'язків	2 20%	3 30%	5 50%	3 30%	1 10%	6 60%	5 50%	1 10%	4 40%
9.	Емоційний дефіцит	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%	-	1 10%
10.	Емоційне відчуження	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%	-	1 10%

11.	Особистісне відчуження	6 60%	2 20%	2 20%	6 60%	2 20%	2 20%	8 80%	-	2 20%
12.	Психосоматичні та психовегетативні порушення	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%	-	1 10%

Редукція професійних обов'язків, симптом який сформувався в кожній віковій категорії, і є ще таким, який формується, наприклад, у першій групі. Це говорить про прагнення більше приділяти увагу своїм улюбленим справам, сім'ї, вихованню дітей, а менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. Найбільша кількість осіб виявила ознаки симптому емоційного дефіциту у 3 групі, що становить 90 %, і на 60% проявилися симптоми у 2 групи. Симптом “особистісне відчуження” не сформувався, а симптом “психосоматичні та психовегетативні порушення” в стані, що формується або є вже сформованим і становить від 50- до 60%.

Далі, з рисунку 3.1 бачимо, що лише поодиноким симптомом “редукція професійних обов'язків”, є сформованим, що і є характерним для 3 вікової групи, однак у більшості викладачів симптоми не зформовані, з яких складається емоційне вигорання, що є позитивним результатом даного дослідження.

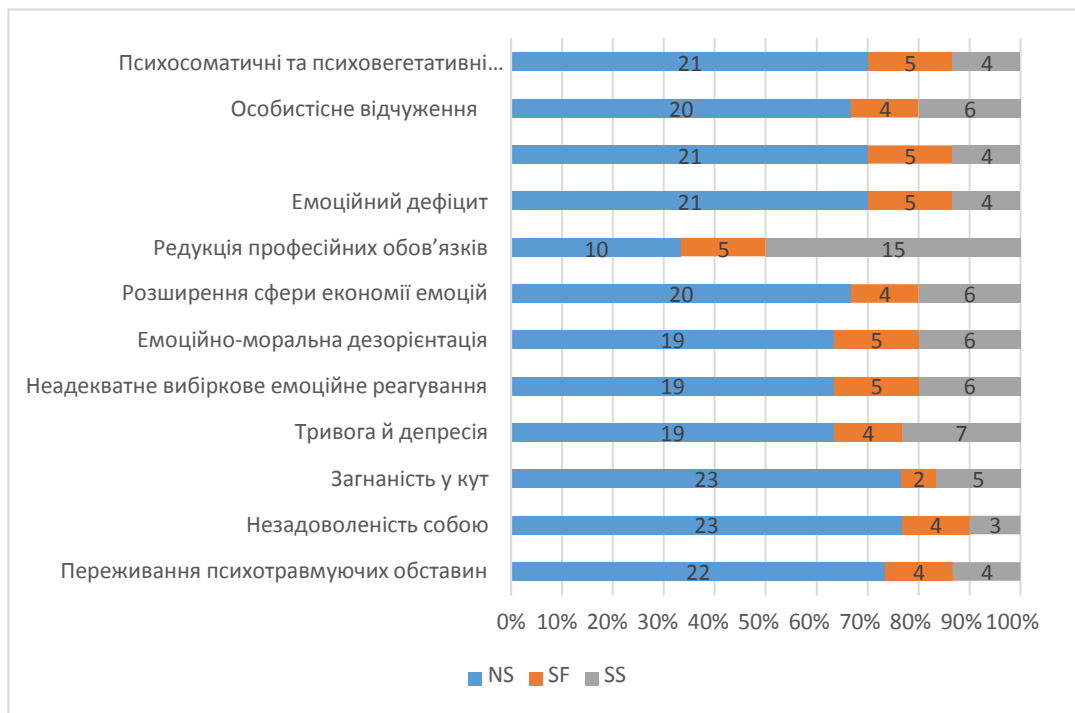


Рис. 3.1. Результати оцінки симптомів за фазою розвитку вчителів

Проаналізувавши отримані дані ми встановили, що в цілому фаза "Напруги" сформувалася у 16%, знаходиться в стадії формування у 48%, і не сформувалася у 36%. Таким чином, можна сказати, що більшість вчителів спеціальних закладів освіти відчують, або починають відчувати емоційну виснаженість, втому, що викликані власною професійною діяльністю.

В цілому фаза "Резистенції" сформувалася 27,5 % вчителів, знаходиться в стадії формування 15,8% і не сформувалася 56,5%. Проте, як нам відомо, більша кількість вчителів закладів спеціальної освіти характеризується надмірним емоційним виснаженням, що байдужими до професійних справ, провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять цих людей емоційно-закритими, та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Фаза "Виснаження" сформувалася у 13,7% вчителів, знаходиться у стадії формування у 22,3% і не сформувалася також у 64% респондентів. Вчителі у яких сформувалась чи формується

фаза виснаження характеризуються нівелюванням власних професійних досягнень, психофізичною перевтомою, спустошеністю, розвитком цинічного ставлення до них, порушенням професійних зв'язків, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Наступним кроком нашого дослідження було виявлення залежності професійного вигорання вчителів закладу спеціальної освіти від стажу роботи. У фазі напруги найбільш високі показники припадають на стаж роботи від 5 до 10 років. У фазі резистенції – від 11-20 років. І у фазі виснаження – також простежуються найбільші показники у групі, де стаж становить від 11-до20 років.

Таким чином, відобразимо рівень розвитку компонентів емоційного вигорання узагальному вигляді таблиця 3.2.

Таким чином, в загальному виразі фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних становлять низький рівень напруження, середній рівень резистенції та низький рівень виснаження, що в загальному вигляді говорить про синдром вигорання, що формується.

Таблиця 3.2

Рівень розвитку компонентів емоційного вигорання

Компоненти синдрому емоційного вигорання	Фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних		
	Низька	Середня	Висока
Напруження	85,7	9,5	4,8
Резитсенція	33,3	47,6	19,1
Виснаження	80,9	14,3	4,8

Починаючи працювати у спеціальній школі, вчитель не завжди отримує від роботи те, що він очікував. Молоді викладачі часто

зіштовхуються з ситуаціями, до яких не були підготовлені. Тому перші роки праці молодий викладач адаптується до умов і нових вимог викладацької діяльності у вищому закладі.

3.2. Результати дослідження психічного вигорання вчителів

Наступним етапом став аналіз результатів опитувальника “Психологічне вигорання”, який розроблений Н.Є. Водоп'яною, О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон). Ці результати занесли до таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Аналіз результатів опитування вчителів

Субшкала	Рівень низький, осіб	Рівень середній, осіб	Рівень високий, осіб
Емоційне виснаження	1	5	4
Деперсоналізація	1	7	2
Редукція особистих досягнень	3	4	3

З таблиці видно, що емоційне вигорання є тривимірним вклячає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень.

Встановлено, що 4 особи мають високий рівень емоційного виснаження. Така ситуація характеризується заниженим емоційним фоном та розглядається як основна емоційного вигорання та, байдужістю або емоційним перенасиченням. Отже, виникає необхідність провести відповідну роботу з метою зниження емоційного виснаження необхідно.

Високий та середній рівень емоційного виснаження мають вчителі, які потрапили в групу з високим рівнем деперсоналізації. Такий факт має проявлятися у погіршенні стосунків з учнями та колегами по

роботі.

Три викладачі мають високий рівень у редукції особистих досягнень. При цьому вчителі негативно оцінюють себе, які мають високий рівень показників. У них спостерігається негативізм щодо службової гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших свої професійні досягнення та успіхи. Деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня, оскільки у досліджуваних високий рівень емоційного виснаження. В іншому випадку коли вчитель має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень буде середнього або високого рівня. Деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня коли вчитель має низький рівень емоційного виснаження. Потрапили вчителі у групу з високим рівнем, що мають професійний стаж 11-20 років, у групу з середнім рівнем 11-20 років, у групу з низьким – 1-10 років стажу. Жінки є більш схильні до емоційного виснаження, ніж чоловіки, яким більш притаманний високий рівень деперсоналізації.

Зазвичай від 60% до 70% вчителів, які представляють симптоми, пов'язані зі стресом, і приблизно лише у 30% спостерігаються виразні симптоми вигоряння, так за результати Баккер і Шауфелі у 2006 році. Цікаво, що викладання було визнано одним з найбільш стресових професій, серед інших професій, які передбачають міжособистісні відносини і емоційну працю. Однак зауважимо, що попередні дослідження розділили окремі фактори, які можуть викликати вигоряння (наприклад, вік, гендерні відмінності, вік кількості учнів дітей, завантаженості і т.п. [9]).

Педагогам з емоційним і психічним вигоранням, притаманні такі деструктивні властивості: зниження професійних спроможностей, а відтак, задоволення від своїх досягнень, від життя загалом; порушення адекватності емоційного реагування; напруженість, втомлюваність,

дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, негативних рис характеру, емоційна лабільність, поява, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, почуття самотності. Також ще іде зниження рефлексії, нормативної поведінки, емпатії (зниження або втрата спроможності співчувати), самооцінки, взаємин; руйнування навичок комунікативної компетентності;

Відбувається зниження деструктивна зміна ціннісних орієнтацій; внутрішньо- особистісні та групові конфлікти, зниження рівня мотивації щодо їх розвитку; професійна неефективність, пов'язана з усвідомленням неспроможності нести відповідальність за поведінку та навчання дітей, показувати відповідний приклад мотивації професійної діяльності, пізнавального інтересу, а відтак самооцінки; цинічне дистанціювання від інтересів вихованців та проблем, тощо

Для групи професії системи «людина-людина» існування більшості проблем й труднощів педагогічної праці, як підтвердились в результаті з вчителями індивідуальних бесід. З'ясовано внаслідок такого спілкування, що більшість учасників дослідження загалом не дуже задоволені власним життям. До таких факторів відносять розподіл уваги, час й силу між роботою та особистим життям. Вчителі вважають, що деякі вважають себе трудоголіками, невірно ставляться до виконання професійних обов'язків; багато хто згадує про те, що деяких робочі питання й стреси переслідують й під час сну, не можу розслабитися навіть вдома, не перестає думати про роботу. Проте, незважаючи на труднощі, невідповідною зарплатнею та неуважним ставленням держави до професії, пов'язані з непrestiжністю професії та залежністю від батьків учнів, вони б не стали міняти роботу за думкою більшості вчителів. Під час бесіди було з'ясовано, що чули про синдром професійного вигорання деякі учасники. Однак більшість не пов'язували його із власною діяльністю. Більшість вчителів вказують, що загальну втому можна назвати синдромом професійного вигорання. Це особливо

відчувається в кінці навчального року,. Це підтверджується у трьох учасників. Вони були обізнані у теорії даного запитання до початку участі у такому дослідженні.

ВИСНОВКИ

1. Визначено, що особливою формою професійної дезадаптації вчителів є емоційне вигорання. У вчителів спеціальних закладів для дітей з вадами розвитку, проблеми синдрому емоційного вигорання як прояву професійної дезадаптації є актуальним питанням.
2. Встановлено, що серед даної вибірки вчителів існує нерівномірність формування фаз емоційного вигорання.
3. Результати дослідження показали, що вчителі спеціалізованих навчальних закладів більшою мірою схильні переживати синдром емоційного вигорання ніж інші педагоги закладів загальної середньої освіти.
4. Розкрито, що для вчителів спеціальних закладів освіти характерний вияв всіх рівнів дезадаптації та всіх ознак, які визначають професійну дезадаптацію. Це свідчить про їхню незадоволеність роботою, порушення комунікабельності та самопочуття.
5. Встановлено, що емоційне вигорання залежить від суб'єктивних чинників, до яких відносять способи та механізми індивідуального захисту, схильність до самопожертви, моральні принципи, вік, взаємини з колегами по роботі, високий рівень очікування результатів від своєї професійної діяльності особисте відношення до виконуваної діяльності. Найкращі вчителі є більш схильними до СЕВ, оскільки вони найвідповідальніше відносяться до своєї роботи, переживають за свою справу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптация к профессиональной деятельности. Физиология трудовой деятельности – СПб.: Наука, 1993. – с. 209–277.
2. Барановська Л.В. Педагогіка та психологія вищої школи. - Київ: НАУ, 2016. - 238с.
3. Барабанова М.В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» - Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.
4. Бойко В.В. Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профілактика / В.В. Бойко. – СПб: Питер, 2008. – 336 с.
5. Бондаревська Л. Вплив психотравмуючих переживань на виникнення психічного вигорання / Л. Бондаревська. – К.: Либідь, 1996. – С. 59
6. Водопьянова Н.Е. Синдром вигорання: діагностика и профілактика / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.
7. Бернацька О. Професійне вигорання психологів - Психолог. – 2010. – № 38. – С. 22-25.
8. Бондар В.І. Проблеми корекційного навчання у спеціальній педагогіці. К., 2005.
9. Гера Т.І. Тренінгова методика проведення лабораторних, семінарських і практичних робіт із загальної психології як засіб психологічного супроводу майбутніх педагогів: монографія. Дрогобич, 2015. 243 с.
- 10.Гриньова М.В. Саморегуляція. Навчально-методичний посібник. - Полтава : АСМІ. 2008. - 268 с.
- 11.Грицук О.В. Психологічні аспекти динаміки емоційного вигорання у вчителів - Психологія у суспільстві, що трансформується. Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. С. 105-110.
- 12.Дефектологія: Словарь-справочник / Под. ред. Б.П. Пузанова. М., 1996.
- 13.Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25. Дослідження синдрому

- «професійного вигорання» у вчителів – К.: Міленіум. - 2004. – 24 с.
14. Дослідницька робота студентів / За ред. І.М.Дичківської, О.А. Козлюк. Рівне, 2018.
15. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г. Думанська - Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.
16. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти / Є. Єгорова // Педагогіка і психологія. Вісник АПН. – 2010. – № 4. – С. 66-73.
17. Журавель Т. В. Запобігання професійному вигоранню фахівців соціальної сфери : тренінгове заняття. Соціальний педагог. Спецвипуск. 2014. №10 (94).С. 35–46.
18. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис.канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.
19. Зайчикова Т.В. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: Методичні рекомендації. Київ – Рівне, 2003. 24 с. Концепція розвитку педагогічної освіти. Київ, 2018.
20. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.
21. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3-7.
22. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66.
23. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко – К.: ДЦССМ, 2004. - 164 с.
24. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : теорія, діагностика, корекція: навчально-методичний посібник. - Чернівці: Видавничий дім «РОДОВІД», 2016. - 164 с.

25. Кошин С.С. Синдром емоційного вигорання як прояв професійної дезадаптації вчителів спеціалізованих навчальних закладів для дітей з вадами розвитку. – Житомир, 2014. – 47 с.
26. Креч Т.В., Дитюк С.О. Педагогіка вищої школи: навч. пос. - Харків, 2017. - 141 с.
27. Луценко І.О. Методика викладання фахової методичної дисципліни як система підготовки майбутніх вихователів до реалізації особистісно орієнтованого підходу. - №2. - Бердянськ: - БДПУ, 2005.
28. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru>
29. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. – Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. – Л., 2008. – 53 с.
30. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С. 16–22.
31. Пономарева Г.А. Синдром «эмоционального выгорания» у педагогов, работающих с особыми детьми» и способы его профилактики в условиях образовательного учреждений / Г.А. Пономарева // Специальная психология. – 2006. – № 1 (7). – С. 48–57.
32. Трунов Д.Г. «Синдром згоряння»: позитивний підхід до проблеми / Д.Г. Трунов // Журнал практичного психолога. – 1998. – № 5. – С. 29–37.
33. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К., 2006. – 365 с.
34. Методика исследования эмоционального выгорания. - СПб. : Питер, 2005. - С. 359– 369.
35. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного

- університету. - Серія Психологія. № 1150. - Харків, 2015. С. 30–34.
- 36.Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика подолання професійного та емоційного вигорання». Київ, 2004. – С.7- 45.
- 37.Пащенко М.І. Технологія використання активних методів навчання: навч. посібник. - Київ: Наук, світ, 2003.- 99 с.
- 38.Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога - К., 2010. - С. 322–331.
- 39.Помиткіна Л. Проблема емоційного вигорання студентів. Соціальна психологія. - 2008. - №6. - С. 97
- 40.Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації/ за заг. ред. М.Л. Авраменка. - Львів, 2008. - 53 с.
- 41.Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: - Навч. посіб. - К.: Міленіум, 2004. - 264 с.
- 42.Спельчук О.В. Хмарні технології – нова парадигма у навчанні. Електронний ресурс: <http://epkznu.com/wp-content/uploads//2015/03/СПЕЛЬЧУК.pdf>
- 43.Скугаревская М. М. Синдром эмоционального выгорания и основные этапы его развития. под ред. В. В. Лукьянова - КГУ, 2007. С. 146–148.