

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ДОШКІЛЬНОЇ ТА
ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ**

Профілактика і корекція емоційного вигорання у вчителів початкових класів

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 211.1М групи

Спеціальності 013 Початкова освіта

Освітньо-професійної (наукової)

програми Початкова освіта

Васібаєва Зорина Шаірбеківна

Керівник к. психол. н., доцентка Казаннікова О.В.

Рецензент к. філол. н., доцентка Мироненко О.В.

Херсон – 2020

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1 Теоретико-методологічний аналіз проблеми емоційного вигорання у вчителів початкових класів.....	7
1.1 Характеристика педагогічної діяльності.....	7
1.2 Сутність та зміст поняття «емоційне вигорання».....	11
1.3 Психологічні фактори, симптоми та стадії формування емоційного вигорання у вчителів початкових класів.....	14
РОЗДІЛ 2 Емпіричне вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання у вчителів початкових класів.....	25
2.1 Характеристика процедури та методики дослідження.....	25
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів констатувальної діагностики.....	30
РОЗДІЛ 3 Психологічні шляхи профілактики та корекції емоційного вигорання у вчителів початкових класів.....	40
3.1 Характеристика способів профілактики та корекції емоційного вигорання у вчителів початкових класів.....	40
3.2 Аналіз результатів контрольної діагностики.....	43
ВИСНОВКИ.....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	50
ДОДАТКИ.....	54
Додаток А Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка.....	54
Додаток Б Методика «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова.....	62
Додаток В Фази та прийоми подолання синдрому «емоційне вигорання».....	67
Додаток Г Кодекс академічної доброчесності.....	73

ВСТУП

Соціальні зміни та економічні перетворення, що відбуваються протягом останніх десятиліть, знайшли відображення у всіх сферах культурного та соціального життя, що стосуються освіти. Такий значний перехід мав ширший вплив на концепцію освіти, встановлення нового законодавства та, крім того, шкільне середовище. Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до педагогічних працівників нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан педагогів, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Всі ці зміни привели до високого рівня вимоги до розвитку вчителів, а також до виконання та їх підходу до викладання, що може призвести до тривалого перенапруження.

Актуальність теми. Вивченням проблеми емоційного вигорання займалися багато вчених. Цій темі присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (Х. Фрейденберг, К. Маслач, І. Фрідман, С. Сейдман, Д. Чікон, М. Паркер, О. Рукавішніков, Л. Томпсон, Л. Бредлі, Г. Пар, Дж. Гринберг, Е. Зеєр та ін.). Вітчизняні науковці, останнім часом, значно розширили свій інтерес щодо цієї проблеми. Було написано низку робіт такими авторами, як М. Авраменко, В. Бойко, Н. Водопянова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, А. Лужецька, К. Малевич, О. Мірошниченко, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін.

Синдром «емоційне вигорання» все ще переважно обговорюється в медичних професіях, але він зараз розглядається як синдром, який стосується більшості професій, він може виникати навіть під час академічних досліджень.

Професія педагога – одна з тих, де синдром «емоційне вигорання» є найбільш поширеним. Тому важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності. Про

важливість дослідження проблеми говорить і внесення синдрому «емоційне вигорання» до Міжнародної класифікації хвороб.

Професія вчителя вимагає, щоб учитель мав конкретні навички та знання, що перекривають численні галузі, такі як психологія, педагогіка та соціологія, що супроводжуються особливою особистістю, оскільки навчання є безпосередньою роботою з молоддю. Життєво важливо усвідомлювати, яким інструментом роботи вчителя є сам учитель. Отже, ставлення вчителя до самооцінки та турботи про його добробут є необхідністю, і їх слід постійно заохочувати та розвивати.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що останнім часом, не є рідкісними випадки, коли вчителі покидають професію або переживають вигорання. Через це виникає потреба повністю зрозуміти корені їхнього емоційного стану та рішення піти з обраної професії. Більше того, дослідити існування профілактичних методів, щоб уникнути його розвитку. А також, виникає потреба в розробці системи корекційних заходів, спрямованих на подолання емоційного вигорання вчителів початкової школи.

Саме тому нами була обрана тема магістерського дослідження «Профілактика і корекція емоційного вигорання у вчителів початкових класів».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження є складовою частиною наукової теми кафедри педагогіки і психології дошкільної та початкової освіти «Формування професійної компетентності кадрового педагогічного потенціалу у системі суспільних трансформаційних процесів» (реєстраційний номер 0117U 005614).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати, експериментально дослідити прояви синдрому емоційного вигорання у вчителів початкових класів та розробити методичні рекомендації щодо профілактики та корекції емоційного вигорання.

Для досягнення мети дослідження та перевірки припущення було поставлено такі **завдання**:

- 1) теоретично охарактеризувати педагогічну діяльність;
- 2) розкрити сутність та зміст поняття «емоційне вигорання»;
- 3) визначити психологічні фактори, симптоми та стадії емоційного вигорання у вчителів початкових класів;
- 4) охарактеризувати процедуру дослідження проявів синдрому «емоційне вигорання»;
- 5) експериментально перевірити програму підготовки вчителів початкових класів до профілактики та корекції синдрому «емоційне вигорання».

Об'єктом дослідження є професійна педагогічна діяльність.

Предметом дослідження – профілактика та корекція емоційного вигорання у вчителів початкових класів.

В основу дослідження покладено **припущення** про те, що прояви синдрому емоційного вигорання в учителів початкових класів мають специфічні особливості, профілактика та корекція щодо попередження та подолання синдрому емоційного вигорання можлива за допомогою використання спеціальної психокорекційної програми.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано методи теоретичного (зіставлення, аналіз, систематизація, узагальнення), емпіричного дослідження (тести, спостереження, опитувальники, індивідуальні техніки) та методи статистичної обробки даних (варіаційний аналіз).

Емпірична база дослідження. Дослідження здійснювалося на базі Херсонського закладу загальної середньої освіти №37 I-III ступенів ім. Дробота серед учителів початкових класів, упродовж 2020-2021 навчального року.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що розкрито специфіку емоційного вигорання у вчителів початкових класів.

Теоретичне значення роботи полягає у розкритті змісту та специфічних особливостей синдрому «емоційне вигорання» саме в учителів початкових класів.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані в дослідженні дані можуть бути використані для підготовки майбутніх та реально працюючих вчителів початкових класів з метою профілактики та корекції синдрому «емоційне вигорання».

Апробація дослідження. Зміст і результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри педагогіки та психології дошкільної та початкової освіти, педагогічного факультету, методичному семінарі ЗЗСО №37, а також відображені у статті «Профілактика та корекція емоційного вигорання вчителів початкової школи» (Магістерські студії, 2020 р.).

Структура роботи. Магістерська робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (48), додатків (3). Основний зміст дослідження викладено на 53 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

1.1 Характеристика педагогічної діяльності

Професійна діяльність – це різновид праці, наслідок її диференціації. Успішність професійної діяльності передбачає оволодіння її операційного, організаторською, психологічною й моральною сторонами, а також узагальненими професійними знаннями і готовністю до реалізації оптимальних способів виконання трудових завдань [24].

Професійна діяльність учителя – різновид діяльності, специфіка якої полягає у психолого-педагогічному впливі на учнів з урахуванням їх індивідуальних та вікових особливостей, інтересів, запитів, духовного світу і, разом з тим, у цілеспрямованому керуванні процесом учіння й розвитку особистості [2].

Педагогічна діяльність – одна з найбільш складних галузей людської діяльності і в той же час одна з найбільш поширених. Задача педагога в умовах сучасного суспільства – виховання всебічно та гармонійно розвинутої особистості. Результативність педагогічної праці оцінюється за тими якісними позитивними змінами у психічному розвитку учнів (вихованців, студентів), які відбулися під впливом педагога [6, С. 312].

Педагогічна діяльність характеризується двома типами відносин:

- 1) суб'єкт-об'єктні, обумовлені ставленням педагога до предмету, засобів педагогічної діяльності;
- 2) суб'єкт-суб'єктні, які виникають між педагогом і учнями в процесі педагогічної взаємодії.

Вимоги педагога визначаються самою сутністю діяльності, яка має специфічні особливості (А. Маркова):

1. Це діяльність, організована:
 - 1) змістом (визначені навчальні плани, програми, підручники);
 - 2) часом (визначений термін навчання);
 - 3) складом учнів.
2. Специфічним є об'єкт діяльності педагога – особистість дитини, «продукти» її діяльності, які матеріалізуються в знаннях, уміннях, навичках, у рисах характеру, волі.
3. Педагог не має можливості користуватися у своїй роботі вимірювальними приладами для визначення ступеня і характеру розумового, морального, фізичного, естетичного розвитку учня [30, С. 28].

Педагогічну діяльність можна визначити як взаємодію вчителя та учня, спрямовану на її соціалізацію. Поняття соціалізації в цьому контексті включає особистісний, когнітивний та психофізичний розвиток учня, необхідний для його входження в культурний контекст. Як і інші види соціокультурних практик людини, педагогічна діяльність характеризується мотивацією, цілями та способами їх досягнення. Особливо суттєвими параметрами педагогічної діяльності традиційно є її продуктивність та ефективність [7].

У сучасній психології продуктивність педагогічної діяльності зазвичай розглядається двояко: з точки зору рівня та з точки зору стильових підходів. Так, наприклад, найбільш типове рішення для рівневого підходу було запропоновано в працях відомого психолога Н. Кузьміної. Вона пропонує та розглядає п'ять теоретично можливих рівнів оволодіння педагогічною діяльністю:

- 1) мінімальний – непродуктивний;
- 2) низький – непродуктивний;
- 3) середній – середньопродуктивний;

- 4) високий – продуктивний;
- 5) найвищий – високопродуктивна [25, С. 118].

В принципі, ця проблема вирішується в рамках стильового підходу. На сьогодні він став серйозною і дуже привабливою альтернативою рівневому підходу, оскільки запропонував інші форми аналізу психічних та діяльнісних можливостей людини. Вперше викладено стильовий підхід і запропоновано можливість переходу в оцінці індивідуальних психічних відмінностей в діяльності від однополярних до біполярних показників, від критеріїв рівня (низький / високий) – до типологічних критеріїв.

Стильовий підхід передбачає, що головне в індивідуальних відмінностях, що проявляються в тій чи іншій діяльності, – це не фіксація того, хто робить більше, а те, як досягається рішення. Хтось робить все швидко, але це можна зробити не дуже якісно, хтось працює повільно, але досягає більшої глибини; хтось імпульсивний, а хтось навпаки рефлексивний і т. д. Тому не завжди правильно говорити – «хто кращий, хто гірший», але цілком правомірно стверджувати, що за певних умов один буде ефективнішим, а в інших умовах інший. Кожна з цих типологічних (стильових) особливостей у різних життєвих ситуаціях створить або переваги, або перешкоди.

Як в рамках рівня, так і в рамках стильового підходу, одним із ключових питань є ефективність чи результативність педагогічної діяльності. Тривалий час ефективність діяльності вчителя оцінювалась за обсягом знань, набутих його учнями, навичками та звичками, а також за рівнем виховання учнів. В даний час інші тенденції стають все більш вираженими: ефективність педагогічної діяльності значною мірою визначається тим, наскільки вона здатна дати поштовх до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку та самовдосконалення особистості [42].

Педагогічна діяльність визначається предметом змісту та структури, що включає: мотивацію, цілі, предмет, засоби, методи,

продукт та результат. Мотивація є однією з найважливіших характеристик, що визначають спрямованість, характер та ступінь ефективності педагогічної діяльності. Цілі та завдання педагогічної діяльності визначають її характер. З одного боку, вони визначаються культурою, з іншого боку, вони формулюються особисто вчителями, і, як показує історія цивілізації, зазвичай вони не завжди чітко висловлюються. Предмет педагогічної діяльності, як уже зазначалося, ширший за завдання інструктажу і визначається місією вчителя в культурі – необхідністю соціалізації підростаючих поколінь та поступовим особистісним та професійним розвитком дорослих [44].

Особливої уваги педагогічної психології заслуговують також засоби педагогічної діяльності. Вони вдосконалюються порівняно повільно, але кожен новий крок у їх розвитку призводить до революційних змін не тільки в діяльності освітніх систем, а й у корекції процесів соціалізації особистості в цілому [48].

Ефективність діяльності традиційно судять про якість отриманого продукту. Під продуктом та ефективністю педагогічної діяльності слід розуміти індивідуальний досвід особистості, що розвивається, у широкому розумінні цього слова. Оцінка якості продукту педагогічної діяльності надзвичайно складна. Ця складність значною мірою зумовлена багатofакторністю педагогічних впливів та труднощами у диференціації ступеня значущості педагогічного внеску різних факторів, а також тим, що багато з цих ефектів дають результати не відразу, а лише через деякий час [20, С. 114].

Отже, можемо підсумувати, що педагогічна діяльність – це цілеспрямований виховний та навчальний вплив вчителя на учнів, що має на меті особистісний, інтелектуальний та діяльнісний його розвиток, а також саморозвиток основними категоріями аналізу педагогічної діяльності є ставлення до роботи, до дітей, до себе, індивідуальні особливості особистості конкретного педагога. Професійний розвиток

охоплює, перш за все, такі особистісні структури, які становлять психологічну основу засвоєння і оволодіння різними видами діяльності і є суттєвими для професійного успіху.

1.2 Сутність та зміст поняття «емоційне вигорання»

Постійні зміни в економічній, політичній та соціальній сферах держави, інтенсифікація життя накладають свій відбиток на освітню галузь і висувають до педагогічних працівників нові, більш складні вимоги, що безумовно впливає на психологічний стан педагогів, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Стрес інтерпретується як результат дисбалансу між потребами, тобто стресорами та ресурсами для подолання [17].

Стрес визначають як негативну реакцію людей на надмірний тиск або інші типи попиту. Стресори визначаються як будь-які умови, стимули, що викликають стрес і стресові реакції [35, С. 268].

Професійні стресові фактори – це всі ситуації, що перевищують роботу, пов'язані з виконанням роботи. Тим не менше, стрес не є хворобою, хоча тривалий стрес може спричинити занепокоєння або більш важкі психічні розлади, такі як вигорання. Стрес може зазнати будь-яка людина у повсякденних складних ситуаціях, тоді як вигорання за згодою Маслаха впливає на високомотивованих людей, глибоко зайнятих своєю роботою [28].

Синдром вигорання, напевно, такий же старий, як і сама робота людини. Тим не менш, це стало проблемою психологічних досліджень у 1970-х, особливо в США. Вперше цей термін був введений Х. Фреденбергом у 1974 р. Він говорить про вигорання серед добровольців в альтернативних медичних закладах. Згодом з'ясувалося,

що вигорання може охоплювати працівників із вищим соціальним статусом, таких як лікарі, психологи, медсестри, а також вчителі [47].

Визначення вигорання було висловлене у ряді різновидів, що окреслюють значущі, але різноманітні маркери явища. Незважаючи на кількість визначень, жодне з них не прийнято як стандартне через те, що синдром важко визначити і його можна сплутати з депресією [39].

Вигорання – це тривала реакція на хронічний стрес стосовно людей, які перебувають у постійній інтенсивній взаємодії з іншими людьми в емоційно зарядженій атмосфері. Це стан виснаження, що впливає на когнітивні процеси, мотивацію та емоції, а отже, відображає ставлення та ефективність [40, С. 154].

Вигорання проявляється хронічним станом виснаження, зниженням активності та ініціативи, дратівливістю, переходом від ентузіазму до відрази, зміною ставлення до людей, зниженням самооцінки, що спричиняє соматичні труднощі. У розвиненій фазі виникають почуття, пов'язані з екзистенціальною філософією. Почуття представляють розчарування, занепокоєння, самотність, безпорадність і з'являються разом із екзистенційними кризами, що призводять до бажання до серйозних зв'язків із поточною професією.

Емоційне вигорання – це синдром постійної втоми, емоційного виснаження, що з часом тільки посилюється [14, С. 8].

На сьогодні добре відомі три підходи до визначення синдрому «емоційне вигорання». Перший підхід розглядає «вигорання» як стан фізичного, психічного і, передусім, емоційного виснаження, що викликане довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. При такому підході «вигорання» розглядається приблизно як синдром «хронічної втоми» [19, С. 18].

Другий підхід розглядає «вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, – з

деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С.Джексон [4; 31]. Вони виявили три суттєві, окремі аспекти синдрому «емоційне вигорання», тобто виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних особистісних досягнень. Емоційне виснаження розглядається як зниження емоційного фону, відчуття байдужості.

Під терміном «деперсоналізація» К. Маслач розуміє цинізм, надмірна відчужена взаємодія з оточуючими. При цьому робота стає невиконаною, неприємною та безглуздою. Редукція, або, іншими словами, зниження особистих досягнень, описується як негативна самооцінка людини щодо її роботи.

Синдром вигорання тісно пов'язаний з негативною самооцінкою як до роботи, так і до себе, що відображає знижену самооцінку. Постраждали особи надмірно сумніваються у своїх професійних компетенціях, здібностях та почутті невдач на роботі.

Що стосується зовнішнього сприйняття роботи, то вигорання полягає у зменшенні позитивного підходу до людей, які перебувають під опікою. Особливо у педагогічній професії це стосується негативної, відстороненої реакції на учнів учительської праці. К. Маслач визначає такий підхід як «зnelюднення сприйняття» робочого середовища [8].

Таким чином, термін «емоційне вигорання» використовують для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються і постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері. Синдром «емоційне вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності, для якої характерний стійкий контрольований рівень збудження. Це певний вид професійної кризи.

1.3 Психологічні фактори, симптоми та стадії формування емоційного вигорання у вчителів початкових класів

Емоційне вигорання – це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак, усі симптоми ні у кого не проявляються одночасно, тому що емоційне вигорання – процес дуже індивідуальний [12; 13; 22].

Як правило, симптоми можуть проявлятися на психічному, фізичному та соціальному рівнях. Перші попереджувальні знаки проявляються в почуттях людини. Постраждалі особи зазнають невдачі у своїй діяльності, вони не можуть виконати те, що запланували, і їх можна сприймати як розсіяних, незадоволених та засмучених. Домінує думка, що вимогливі та довготривалі зусилля тривають надто довго, і ефект такого прагнення порівняно із зусиллями є дрібницею. Як наслідок, на соціальному рівні можуть виникати різні негативні явища, тобто робоче місце, яке проявляється неприємними умовами праці, пасивністю працівника та порушенням добрих стосунків між однолітками [15; 18].

Такі почуття призводять до загального емоційного виснаження і відображають виснаження когнітивних функцій разом із втратою мотивації. Крім того, виникають супутні душевні стани, такі як депресивний настрій, почуття смутку, розчарування, самопочуття, безпорадності, марнославства та втрати значущості. Емоційно виснажена людина стає нечутливою, що демонструється знеособленістю та цинізмом, навіть ворожістю, дратівливістю до оточуючих людей та самої людини. Крім того, постраждалі люди приносять свій поганий настрій та виснаження додому, де вони або впадають в апатію, або

стають більш дратівливими. Сім'я та друзі перестають бути джерелом щастя. Більше того, вони стають тягарем [16, С. 7].

Симптоми на фізичному рівні представлені загальною втомою, головними болями, шлунково-кишковими розладами, напругою м'язів, епізодами застуди або грипу, порушеннями сну. Також зазвичай відбувається порушення пам'яті [46, С. 63].

Психологи поділяють симптоми на дві групи: суб'єктивні та об'єктивні. Суб'єктивні симптоми представляють внутрішню, низьку самооцінку, згадану вище, таку як зниження самооцінки, що виникає внаслідок зниження професійної компетентності, поганої концентрації уваги, дратівливості та широкого спектру симптомів стресу. А об'єктивні симптоми передбачають довгострокове зниження працездатності [33].

Також використовують інший розподіл симптомів вигорання. Вони класифікують симптоми на соматичні, психічні та соціальні категорії відповідно до їх природи. Однак самі симптоми відповідають симптомам, згаданим вище.

Інтенсивність симптомів вигорання відрізняється в кожній людині. Ступінь схильності до вигорання залежить від особистості, а також від «відповідальності посади» [37, С. 142].

Синдром «емоціне вигорання» – це процес, який розвивається поступово та заснований на тривалому стресі, що триває кілька місяців або навіть років. Як правило, на основі багатьох досліджень, що виявляють загальні риси змін, людина, яка страждає від вигорання, проходить кілька значущих стадій. Однак існує низка різноманітних думок про стадії вигорання, які різняться залежно від підходу конкретного автора. Таким чином, була встановлена теоретична база, що включає п'ять етапів.

Перший етап представлений початковим ентузіазмом та енергією, завершеними тривалими перевантаженнями і, можливо, трудоголізмом.

Люди охоче присвячують весь свій вільний час на шкоду сім'ї, оскільки вони знаходять задоволення своїх потреб на роботі. Праця стає найважливішою частиною життя. Що стосується вчителів, це відображається в надмірній залученості школи та учнів, ідеалістичному підході та нереальних очікуваннях.

Другий етап – це фаза застою. Початковий ентузіазм згасає, і люди виявляють, що їх ідеальні переконання неможливо здійснити, очікування не виправдовуються. Отже, виникає розчарування, і люди зосереджуються на непрофесійній діяльності або захопленнях. Крім того, з'являються втомлюваність, емоційні та психічні межі. Зокрема, на викладацькій професії вчитель може зіткнутися з невдячністю учнів, батьків, переживанням розчарування, потребами учнів, батьків та директора.

Третій етап – це фаза розчарування, в якій люди сумніваються у сенсі своєї праці. Такі сумніви виникають внаслідок негативного досвіду з непрацюючими учнями, батьками чи директорами. Індивід розчаровується в професії, поступово втрачає в ньому ентузіазм і потребу. Ворожість до учнів, батьків та колег може виявлятися з труднощами як психічними, так і фізичними. Вчителі сприймають учнів негативно, часто використовують примусові засоби. Вони не бажають радитися з батьками, учнями та керівництвом школи. Школа представляє величезне невдоволення вчителя.

На четвертій стадії апатія виникає як логічний наслідок тривалого розладу. Вчитель виконує лише необхідні обов'язки, не приймає нововведень. Вони розглядають професію як джерело доходу і бажають відмовитись від роботи. Такі вчителі страждають від усамітнення, оскільки присутність інших дратівлива. Переважає ворожість між учителем та учнями.

П'ята стадія являє собою вигорання. Симптоми добре видно - досягається повне фізичне, емоційне та психічне виснаження,

деперсоналізація та цинізм. Цей етап вимагає проведення психотерапії, проведеної фахівцем [32].

Емоційне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідного «розрядки» або «звільнення» від них. Це призводить до вичерпання емоційних, енергетичних та особистих ресурсів людини.

Перший етап професійного вигорання – зниження самооцінки:

- зникають позитивні емоції;
- є певна роз'єднаність у стосунках з членами сім'ї;
- є стан тривоги, невдоволення;
- повертаючись додому, я часто хочу сказати: «Не турбуй мене, залиш мене в спокої!»

Другий етап професійного вигорання – самотність:

- виникають непорозуміння з учнями та батьками, про деякі з них людина починає говорити з колегами;
- ворожість починає поступово проявлятися в присутності студентів – спочатку це сильна антипатія, а потім спалахи роздратування.
- люди, які страждають від емоційного вигорання, не можуть встановити нормальний контакт з людьми.

Третім етапом професійного вигорання є емоційне виснаження:

- уявлення про цінності життя притупляються, людина стає небезпечно байдужою до всього, навіть до власного життя;
- очі втрачають іскру цікавості до чого-небудь, і майже фізично відчутний холод байдужості осідає всередині [29, С. 41].

Втома, апатія та депресія, що супроводжують емоційне вигорання, призводять до серйозних фізичних захворювань - гастриту, мігрені, високого кров'яного тиску, синдрому хронічної втоми тощо [5].

В. Бойко виділяє три фази формування вигорання:

1. Фаза напруги – нервова (тривожна) напруга служить передвісником і «пусковим» механізмом у формуванні емоційного вигорання. Стрес динамічний, що спричинене виснажливою сталістю або підвищеними психотравматичними факторами.
2. Фаза опору (стійкість до збільшення напруги) – на цій фазі людина намагається більш-менш успішно захиститися від неприємних вражень.
3. Фаза виснаження – супроводжується загальним падінням енергетичного тону та ослабленням нервової системи, збідненням психічних ресурсів [10, С. 316].

Кожна фаза містить певні симптоми, що описують динаміку синдрому вигорання.

Наслідком професійного вигорання можуть бути проблеми в сім'ї, порушення стосунків з родичами і, в першу чергу, з дітьми. Під впливом емоційного вигорання посилюються тривожність, дратівливість, агресивність, зміна стилю спілкування вчителя з дітьми. Частіше стиль спілкування стає авторитарним або ліберально-поблажливим, і це призводить до порушення сприятливої психологічної ситуації.

Н. Шваб стверджує, що вигорання розвивається в процесі постійної взаємодії між індивідом та ситуативними факторами і має три стадії:

1. Дисбаланс між вимогами до роботи та здатністю персоналу задовольнити їх викликає стрес.
2. Виникає негайна емоційна реакція на короткочасній основі, яка проявляється напругою.
3. Зміни у ставленні та поведінці персоналу, тобто деперсоналізація, що діє на оперативній основі. Така поведінка розглядається як психологічний втеча від ситуації [34, С. 158].

Тим не менш, слід зазначити, що окремі етапи проявляються по-різному на індивідуальному рівні в залежності як від особливостей особистості, особливо витривалість та робоче середовище. Деякі етапи можуть бути виразними, інші необов'язково з'являються. Більше того, порядок етапів може змінюватися або повторюватися. Крім того, вигорання є оборотним процесом, якщо причини зникають, головним чином на першій та другій стадіях. Однак чим вищий рівень вигорання, тим складніша реверсія. Необхідно усвідомити, щоб особа визначила проблему і прагнула її змінити.

Вигорання може виникнути майже у всіх професіях. Однак більшість із них відбувається у сферах, що потребують допомоги або постійної взаємодії з людьми. Такі професії, як медичні працівники, психіатри, психологи, медсестри, соціальні працівники, вчителі, поліцейські, як правило, включають стресогенні маркери, такі як високі вимоги до якості роботи та відповідальність працівника, тоді як автономність працівника, що проявляється у виборі темпу роботи, характеру та умов роботи, є низькою. Таким чином, поєднання таких елементів стає фактором ризику, що викликає різноманітні професійні захворювання, включаючи вигорання. Велика кількість таких характеристик проявляється в учительській професії у всіх класах [23].

Найбільш обговорюваними ризиками вигорання є ті, що викликають хронічний стрес або перенапруження, тобто перевантаження роботою, надмірне емоційне виснаження, негативні стосунки на робочому місці та відсутність соціальної підтримки та визнання, робоче середовище, дисбаланс між надмірними вимогами та наявним часом, автономія закону, неповага та неадекватна винагорода. Якщо будь-який із цих факторів присутній, але не розпізнається і не лікується на ранніх термінах, це може призвести до вигорання.

Професійна діяльність викладачів є однією з найбільш інтенсивних (з точки зору психологічної) діяльності і входить до групи

професій з великою наявністю стресових факторів. У просторі професійної діяльності вчитель виявляє лише свої суто суб'єктивні якості - особливі здібності та знання. Особисті якості він може виявляти поза діяльністю, але в певній ситуації вони можуть проявлятися і в професійній діяльності [26].

Професійна діяльність викладачів має ряд специфічних особливостей, ускладнених багатьма негативними факторами. Одним із особливих негативних проявів вчителів є феномен емоційного вигорання, або, іншими словами, синдром «емоційне вигорання». Цей синдром виникає в ситуаціях напруженого професійного спілкування під впливом багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів (Фройденбергер, К. Маслах, Т. Форманюк, А. Маркова, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Н. Гришина, В. Орел, Т. Ронгінська, М. Борисова та ін.) І проявляється як «приглушення» емоцій, зникнення гостроти почуттів і переживань, збільшення кількості конфліктів з партнерами в спілкуванні, байдужість і відстороненість від досвід іншої людини [3; 21].

Перше місце за кількістю опублікованих досліджень, присвячених проблемі вигорання, займають роботи, що стосуються роботи вчителів. На думку більшості авторів (В. Лебедева, С. Тимошенко, С. Безносів та ін.), Викладачі - це категорія професіоналів, які найбільш схильні до вигорання через специфіку своєї діяльності та пов'язані зі значним ризиком розвитку синдрому розвитку професійного вигорання, а сформовані фази вигорання призводять до професійної деформації особистості [1; 36].

Дослідження фахівців стверджують, що вчителі як професійна група характеризуються надзвичайно низькими показниками здоров'я, які зменшуються із збільшенням тривалості роботи. Встановлено, що після 10-15 років педагогічної діяльності фахівець перебуває у стані психологічної кризи: розвивається виснаження нервової системи, емоційне вигорання.

В. Бойко наводить наступні дані. З 7300 вчителів загальноосвітніх шкіл ризик та підвищений ризик серцево-судинної патології відзначався у 29,4% випадків, захворювання судин головного мозку у 37,2% вчителів, 57,8% опитаних мають шлунково-кишкові розлади. Вся виявлена соматична патологія супроводжується клінікою невротичних розладів. Насправді невротичні розлади виявлялись у 60-70%. Ця сторона здоров'я викладання зумовлена багатьма соціальними, економічними, житлово-побутовими факторами. Тут, безумовно, значна роль і психічного напруження, яке супроводжує професійні будні вчителя. Не дивно, що для економії своїх енергетичних ресурсів багато вчителів вдаються до різних механізмів психологічного захисту і, принаймні, приречені на емоційне вигорання [9, С. 35].

На підставі численних досліджень викладачі початкових класів потрапляють до професій із надмірним психічним напруженням, що впливає на стан здоров'я вчителів. Результати дослідження проведеного в 1993 р., Показують, що 72% вчителів початкової та нижчої середньої освіти страждають від незначного стресу, а 23% від сильного стресу. Подібне дослідження було зосереджене на стресі вчителів та стресових факторах у початковій школі в Празі, проведене Національним інститутом охорони здоров'я у 2002 р.. Результати довели високий ступінь професійного стресу у 80% вчителів та надмірний ступінь стресу у 60% вчителів. Приблизно 60% вчителів виявляли такі фізичні симптоми, як втома, головний біль, запаморочення, піт тощо. Майже 75% вчителів відзначали когнітивні розлади, такі як погіршення концентрації уваги та пам'яті, невротизм, розлад, безсоння, тривала втома. Високий ступінь невротизму спостерігається у 40% учителів початкових класів, тоді як 10% показали патологічний ступінь.

Навантаження впливає на людину в різному ступені залежно від її витривалості. Подібним чином сприйняття робочих вимог є суб'єктивним для особистості. Однак професія вчителя включає сфери,

які загалом можна сприймати як вимогливі. Навантаження в навчанні представляє тиск на терміни, швидку зміну освітніх проєктів, накопичення роботи завдяки проєктам, короткі гальма та накопичення діловодства. К. Маслах вказує на такі стресові фактори, як конфлікт ролей та неоднозначність ролей, що виникають, коли бракує адекватної інформації для якісного виконання роботи. З точки зору викладання, неоднозначність може бути сприйнята в ролі інформатора, охоронця, друга, з одного боку, а з іншого боку, вчителі повинні підтримувати дисципліну [27, С. 108].

Мічек вказує на такі фактори, як неефективність вчителя в управлінні класом, високий рівень відповідальності, низький рівень компетентності, емоційне залучення до успішності учнів, негайне прийняття рішень, продовження робочого часу, відсутність визнання з боку керівництва, колег та батьків. Однак зміст роботи викладачів значно змінився. І зміна стилю навчання, і зосередження уваги на соціальній взаємодії стали головними і ставлять нові вимоги до роботи вчителя. Отже, це передбачає підвищені вимоги при спілкуванні з важкими батьками, збільшення кількості учнів з особливими труднощами у навчанні через інклюзію та невмотивованих учнів із поведінковими труднощами. Такі фактори висувають зростаючі вимоги до професійного розвитку вчителя, підготовки уроків та управління класом [38].

Аналізуючи праці науковців, можна виокремити наступні чотирнадцять основних стресових факторів: низьке соціальне визнання, неадекватна зарплата, підпорядкування адміністративній роботі, відсутність часу на релаксацію та відпочинок, заняття зі змішаними здібностями, недостатня співпраця батьків, погане ставлення учнів до освіти, погана поведінка учнів, нестача в школі та навчальних посібниках та обладнанні, велика кількість учнів у класі, тиск часу на задоволення вимог, велика кількість учнів не приносить навчальних

посібників, труднощі в мотивації учнів, відсутність місця для групової роботи. Частина вчителів мають незадовільний стан здоров'я, що також на це впливає [11].

Крім того, демографічні змінні, такі як стать, вік, стаж роботи, сімейний стан, наявність дітей, як правило, вважаються нейтральними факторами з точки зору походження та прогресу вигорання.

Серед основних причин, що провокують синдром професійного вигорання вчителів, можна виділити погане матеріальне становище, незахищеність, соціальну несправедливість та втрату соціального престижу; а також висока відповідальність за життя та здоров'я учнів, комунікативне навантаження. Також серед причин, які впливають на появу синдрому, вчителі покладають на одне з перших місць високу відповідальність за життя та здоров'я учнів.

Деякі особистісні характеристики, на думку С. Безносова, С. Борисової, О. Гребенникової, А. Ємельянінової, О. Іноземцевої, І. Курапової та інших, можуть бути додатковими факторами ризику з точки зору появи емоційного вигорання [18]. Серед найбільш яскравих проявів особистого нещастя вчителі включають підвищений рівень тривожності, невротизм, схильність до ригідності, занижену самооцінку, зниження показників задоволеності роботою та якістю життя.

Отже, емоційне вигорання – це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак, усі симптоми ні у кого не проявляються одночасно, тому що емоційне вигорання – процес дуже індивідуальний. Як правило, симптоми можуть проявлятися на психічному, фізичному та соціальному рівнях та проходити певні стадії: початковий ентузіазм, фаза застою, розчарування, апатія та безпосередньо вигорання. Кожна фаза містить певні симптоми, що описують динаміку синдрому вигорання і як наслідок, можуть бути проблеми в сім'ї, порушення стосунків з родичами, з дітьми, посилюються тривожність, дратівливість, агресивність, зміна стилю спілкування вчителя з учнями. Емоційне

вигорання викликають стресові фактори, серед яких вчені виокремлюють: неефективність вчителя в управлінні класом, високий рівень відповідальності, низький рівень компетентності, емоційне залучення до успішності учнів, негайне прийняття рішень, продовження робочого часу, відсутність визнання з боку керівництва, колег та батьків. Крім того, ще є такі фактори як: стать, вік, стаж роботи, сімейний статус, наявність чи відсутність дітей.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

2.1 Характеристика процедури та методики дослідження

Дослідження проводилося на базі Херсонського закладу загальної середньої освіти I-III ступенів №37 імені В. Дроботи.

Загальна кількість досліджуваних становила 8 осіб – учителів початкових класів. Вік досліджуваних від 22 до 55 років. Стаж педагогічної діяльності – від 8 місяців до 35 років.

Програма дослідження складалася з чотирьох етапів.

На першому етапі дослідження було здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми дослідження, визначені основні позиції дослідження та склад групи досліджуваних.

Другий етап (констатувальний експеримент) мав на меті безпосереднє вивчення проявів синдрому «емоційне вигорання» у вчителів початкових класів з різним педагогічним стажем.

Третій етап (корекційний) присвячений обґрунтуванню та впровадженню процедури профілактики та корекції емоційного вигорання педагогів.

Четвертий етап дослідження (контрольний) передбачав оцінку ефективності програми профілактики та корекції проявів емоційного вигорання.

Для реалізації мети і розв'язання задач дослідження було використано: методику визначення рівня емоційного вигорання В. Бойка, методику визначення психічного вигорання О. Руковішнікова, методи спостереження та бесіди, методи статистичного аналізу

отриманих результатів (частотний аналіз, кореляційний аналіз); психокорекційні прийоми.

Необхідно зауважити, що діагностичні методики дають змогу в першу чергу виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Не беручи до уваги різне термінологічне значення понять, які використовуються вченими, – «вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «професійне вигорання» та ін., вони вважаються синонімами і розкривають певні аспекти «вигорання», різних сферах життєдіяльності людини, як в професійній, так і в інших.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка, на нашу думку, є найбільш комплексною і надає можливість системно і детально проаналізувати рівень вираження дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи чотири компоненти до яких вони відносяться.

Одним з найбільших системних і комплексних прийомів розгляду аналізу синдрому «емоційне вигорання» є підхід російського вченого В. Бойко, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти емоційного вигорання (Додаток А).

Вибір методики діагностики особистого емоційного вигорання (В. Бойко) визначається можливістю виявити ступені професійного вигорання, а також можливістю використовувати його для самоперевірки, а також у професійній роботі з клієнтами. Даний психодіагностичний метод представляє інформацію про ступінь розвитку психологічного захисту респондента у формі емоційного вигорання. Методика розглядає три стадії розвитку вигорання:

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

За результатами стадій розвитку стресу – напруги, опору чи виснаження - ми можемо оцінити їх відносну роль або вплив на розвиток

синдрому. Справа в тому, що вимірювані явища можуть відрізнятися: це реакція на внутрішні чи зовнішні фактори, моделі психологічного захисту, стан нервової системи. Кількісні показники дозволяють лише судити про рівень та ступінь формування кожного етапу.

Характеристика компонентів за В. Бойко:

1. Перший компонент – «напруження» – він характеризується наявністю відчуття емоційної виснаженості, втоми, що викликана в результаті власної професійної діяльності.

Цей компонент проявляється у наступних симптомах:

- 1) переживання психотравмуючих обставин – за цим симптомом людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою – цей симптом відображає незадоволеність власною професійною діяльністю і власне собою як професіоналом;
- 3) «загнаність у кут» – при цьому симптомі людина переживає відчуття безвихідної ситуації, бажання змінити цю ситуацію, а також бажання змінити роботу чи професію взагалі;
- 4) тривога і депресія – даний симптом показує розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, а також депресивні настрої.

Другий компонент – «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвитку людини захисних реакцій, що роблять її емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому фоні будь-яке емоційне залучення до професійних обов'язків та комунікацій викликає у особи відчуття надмірної перевтоми. Це проявляється у наступних симптомах:

- 1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – це вплив настрою на професійні стосунки, який людина не контролює;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація – це прояв байдужості у професійних відносинах;
- 3) розширення сфери економії емоцій – це емоційна замкненість людини, відчуження та бажання завершити будь-які комунікації;
- 4) редукція професійних обов'язків – це згортання професійної діяльності, бажання як можна менше часу витратити на виконання своїх професійних обов'язків.

Третій компонент – «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, її спустошеністю, нехтуванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з приводу робочих питань, а також розвитком психосоматичних порушень. В цьому компоненті виявляються наступні симптоми:

- 1) емоційний дефіцит – це розвиток емоційної нечутливості на тлі надмірного виснаження, прояв мінімального емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні своїх професійних обов'язків;
- 2) емоційне відчуження – це створення захисної перегороди у професійних комунікаціях;
- 3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – це порушення професійних стосунків особистості, прояв цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійної діяльності;
- 4) психосоматичні та психовегетативні порушення – це погіршення фізичного самопочуття, а також розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як

порушення сну, головні болі, мігрені, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Беручи до уваги якісні та кількісні показники, що обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «емоційне вигорання», можна надати змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і корекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В. Бойко можна використовувати такі питання:

- 1) які симптоми домінують;
- 2) якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- 3) чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання» або суб'єктивними факторами;
- 4) який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- 5) у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- 6) які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало школи їй, професійній діяльності і партнерам.

Методика «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками:

- 1) психоемоційне виснаження;
- 2) особистісне віддалення;
- 3) професійна мотивація.

Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях:

- міжособистісному;
- особистісному;
- мотиваційному.

Завдяки даній методиці можна розробити певну систему психокорекційної роботи та встановити, за якими складовими найбільш «рельєфно» проявляється синдром (Додаток Б).

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів констатувальної діагностики

Отримані результати дали можливість оцінити особливості прояву всіх компонентів емоційного вигорання у вчителів початкової школи. Результати розподілу за рівнями розвитку компонентів синдрому «емоційне вигорання» представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Рівні розвитку компонентів синдрому «емоційне вигорання»

Компоненти синдрому	Рівні розвитку компонентів синдрому, % (N=8)		
	Низький	Середній	Високий
Напруження	50	50	-
Резистенція	-	37,5	62,5
Виснаження	50	12,5	37,5

Як видно з таблиці, домінуючим компонентом у синдромі «емоційне вигорання» у вчителів початкових класів є резистенція, котра, на думку В. Бойка, характеризується згортанням професійних обов'язків, зменшенням взаємодії з колегами та учнями, розширенням сфери економії емоцій, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням. Підкреслимо, що 62,5% досліджуваних мають високий рівень розвитку цього компонента, в той час як лише у 16,8%

досліджуваних виявлено високий рівень розвитку цього компонента, в той час як у досліджуваних не було виявлено високого рівня розвитку першого компонента синдрому («напруження»), а третього компонента синдрому («виснаження») було виявлено лише 37,5%, що майже вдвічі менше за другий компонент. Тобто можна стверджувати, що розвиток «професійного вигорання» у вчителів відбувається саме через другий компонент синдрому. Професійна діяльність учителя завжди містить у собі перевантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з учнями, колегами, адміністрацією, батьками. Усе це створює для вчителя умови постійного емоційного напруження. Результати дослідження свідчать, що в таких умовах схильні реагувати згортанням комунікативної діяльності. Учителі для того, щоб зберегти власне емоційне здоров'я та благополуччя, дуже часто вдаються до тактики економії емоцій, вибудовують захисні бар'єри на шляху виснажливого спілкування.

Такий висновок підтверджується й даними про розвиток у вчителів окремих симптомів емоційного вигорання. Результати представлені у таблиці 2.2.

Як видно з таблиці 2.2 у синдромі «емоційне вигорання» домінують симптоми другого компонента – «резистенції». Ми проранжували симптоми емоційного вигорання за частотою виникнення, то перше місце посідає «редукція професійних обов'язків» (у 87,5% обстежуваних), друге – «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» (62,5% обстежуваних), третє – «розширення сфери економії емоцій» (50% обстежуваних), четверте – «емоційно-моральна дезорієнтація» (37,5% обстежуваних), п'яте – розділяють «переживання психотравмуючих обставин», «тривога і депресія», «особистісне відчуження» та «емоційний дефіцит» (по 25,5% кожен), шосте – «загнаність у кут» та «емоційне відчуження» (по 12,5% кожен), сьоме –

«незадоволеність собою» та «психосоматичні та психовегетативні порушення» (по 0%).

П'ять разів спостерігається сформованість другого компонента синдрому «емоційне вигорання» – «резистенція», що в порівнянні з іншими двома – «напруженням» та «виснаженням» – має значно вищі показники, тобто можна стверджувати, що розвиток емоційного вигорання у педагогів відбувається саме через другий компонент синдрому.

Таблиця 2.2

Особливості прояву симптомів емоційного вигорання

№ з/п	Симптоми емоційного вигорання	Результати, %
1	Редукція професійних обов'язків (симптом другого компонента – «резистенції»)	87,5
2	Неадекватне вибіркове емоційне реагування (симптом другого компонента – «резистенції»)	62,5
3	Розширення сфери економії емоцій (симптом другого компонента – «резистенції»)	50
4	Емоційно-моральна дезорієнтація (симптом другого компонента – «резистенції»)	37,5
5	Переживання психотравмуючих обставин (симптом першого компонента – «напруження»)	25
6	Тривога і депресія (симптом першого компонента – «напруження»)	25
7	Особистісне відчуження (деперсоналізація) (симптом третього компонента – «виснаження»)	25
8	Емоційний дефіцит (симптом третього компонента – «виснаження»)	25
9	«Загнаність у кут» (симптом першого компонента – «напруження»)	12,5
10	Емоційне відчуження (симптом третього компонента – «виснаження»)	12,5
11	Незадоволеність собою (симптом першого	0

	компонента – «напруження»)	
12	Психосоматичні та психовегетативні порушення (симптом третього компонента – «виснаження»)	0

Отже, такі дані дають можливість розкрити сутність поведінкових реакцій при виникненні емоційного вигорання у вчителів початкових класів. Переважна більшість схильна до такої захисної реакції, як «економія емоцій», що позначається на стосунках з оточенням та оточуючими, зокрема, може призводити до неадекватних емоційних реакцій, а також провокує редукцію професійних обов'язків.

У відповідності до мети нашого дослідження, на даному етапі роботи було виявлено загальний рівень сформованості емоційного вигорання. Відповідні показники, що виходять за межі середніх значень, свідчать про високу або низьку ступінь сформованості симптомів емоційного вигорання.

З метою підвищення об'єктивності результатів дослідження було використано також методику О. Рукавішнікова «Визначення психічного вигорання» (Додаток Б).

Аналізу підлягали такі змістовні характеристики шкал:

- Психоемоційне виснаження (ПВ) – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.
- Особистісне віддалення (ОВ) – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням,

підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізм стосовно до інших.

- Професійна мотивація (ПМ) – рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Отримані результати представлені в таблиці 2.3. Як видно з таблиці, високі значення отримали 75% працівників за шкалою «особистісне віддалення» – віддалення, що характеризується униканням кількості контактів з оточуючими, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно інших. На різних системно-структурних рівнях прояви психічного вигорання мають специфічні особливості.

Таблиця 2.3

Рівні психічного вигорання (%)

Шкали ПВ	Високі значення	Середні значення	Низькі значення
ПВ	25	50	25
ОВ	75	12,5	12,5
ПМ	12,5	50	25
Індекс ПВ	37,5	37,5	12,5

ПО – психоемоційне виснаження.

ОВ – особистісне віддалення.

ПМ – професійна мотивація.

Як видно з таблиці, високі значення отримали 75% працівників за шкалою «особистісне віддалення» – віддалення, що характеризується униканням кількості контактів з оточуючими, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом

стосовно інших. На різних системно-структурних рівнях прояви психічного вигорання мають специфічні особливості.

За шкалою особистісне віддалення вчителі, які отримали високі значення (75%), на міжособистісному рівні проявлять небажання спілкуватися, іноді цинічне, негативне ставлення до учнів, колег. На особистісному рівні це виявляється у критичному ставленні до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе, значущість своєї правоти. На мотиваційному рівні – зменшеність включення в роботу і справи інших людей, байдужість до своєї кар'єри.

За шкалою психоемоційне виснаження педагоги, які отримали високі значення (25%), тобто мають виражений синдром, на міжособистісному рівні виявили психічне виснаження, роздратованість, агресивність, підвищену чутливість до оцінок інших. На особистісному – низьку емоційну толерантність, тривожність. На мотиваційному – небажання йти на роботу. Бажання скоріше закінчити робочий день, поява прогулів.

За шкалою професійна мотивація – педагоги, які отримали високі значення (12,5%), тобто мають виражений синдром, на міжособистісному рівні виявили незадоволеність роботою і стосунками в колективі. На особистісному – занижену самооцінку, незадоволеність собою як професіоналом, відчуття низької професійної ефективності та віддачі. На мотиваційному – зниження потреби в досягненнях.

Слід звернути увагу на те, що за результатами проведених методик високі значення, які свідчать про сформований синдром «емоційне вигорання», отримали одні й ті ж досліджувані. Це показано в таблиці 2.4.

В таблиці 2.4 відображено, що проведене нами дослідження дало змогу оцінити взаємозв'язок між синдромом «емоційне вигорання» у педагогів та соціально-демографічними характеристиками.

У нашому дослідженні не визначався зв'язок між синдромом «емоційне вигорання» і статтю, оскільки у дослідженні брали участь тільки жінки-педагоги, що відображає загальну тенденцію даної професійної популяції: традиційно вважається, що роль учителя початкових класів – це жіноча роль.

Аналіз науково-практичної літератури показав, що не існує статистично значущої різниці між статтю та компонентами емоційного вигорання, але виявив тенденції у розвитку синдрому у жінок і чоловіків.

Так, вченими встановлено, що у стресовій ситуації чоловіки більш схильні до емоційної відстороненості, сприймання ситуації, як критичної, в той же час менше, ніж жінки, чоловіки схильні до пошуку соціальної підтримки (стереотип: чоловік повинен бути сильним). Водночас жінки у кризових ситуаціях більш схильні до емоційного виснаження, що провокує ризик психосоматичних хвороб [45, С. 494].

Таблиця 2.4

Результати констатувальної діагностики

№ з/п	Вік	Стать	Стаж (у роках)	Сімейний стан	Наявність дітей	Діагностика рівня емоційного вигорання												Визначення психічного вигорання		
						Напруженість				Резистенція				Виснаження				ПВ	ОВ	МП
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	56	ж	35	З	2	22	7	6	18	10	10	26	20	22	12	20	10	27	41	21
2	44	ж	12	З	1	7	8	5	5	17	10	2	19	13	10	-	-	19	15	11
3	54	ж	33	Р	2	12	5	16	25	22	14	5	27	23	18	13	11	34	79	24
4	28	ж	7	З	1	2	5	-	3	12	24	7	9	5	11	-	3	18	21	19
5	52	ж	31	З	2	14	3	-	8	21	22	28	20	10	-	8	15	49	52	34
6	54	ж	32	Р	1	15	10	5	16	22	19	28	30	22	5	31	15	59	48	38
7	51	ж	32	З	1	17	5	11	10	8	2	22	30	18	8	8	8	27	42	37

8	22	ж	0,8	3	0	5	3	1	-	13	15	5	22	-	8	-	6	17	14	9
---	----	---	-----	---	---	---	---	---	---	----	----	---	----	---	---	---	---	----	----	---

Сімейний стан:

З – заміжня

Р - розлучена

Напруженість:

1. переживання психотравмуючих обставин.
2. незадоволеність собою.
3. «загнаність у кут».
4. тривога і депресія.

Резистенція:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування.
2. емоційно-моральна дезорієнтація.
3. розширення сфери економії емоцій.
4. редукція професійних обов'язків.

Виснаження:

1. емоційний дефіцит та психосоматичні порушення.
2. емоційне відчуження.
3. деперсоналізація.

ПВ – психоемоційне виснаження.

ОВ – особистісне віддалення.

ПМ – професійна мотивація.

Ще одним чинником, що впливає на виникнення емоційного вигорання у жінок є той факт, що жінка, яка працює, відчуває більш високі робочі перевантаження (порівняно з чоловіком) через додаткові домашні та родинні справи. Аналіз вихідних даних довів, що синдром «вигорання» переважає у неодружених і розлучених педагогічних працівників. Слід також відзначити, що спостерігається збільшення рівня вираженості синдрому при відсутності дітей і при появі другої дитини. Отже, у дослідженні виявилася тенденція до зв'язку між віком,

статтю, стажем роботи, сімейним станом і наявністю/відсутністю дітей в сім'ї.

З метою з'ясування взаємозв'язку між проявами синдрому «емоційне вигорання» і стажем педагогічної діяльності було використано кореляційний аналіз. Для цього був застосований коефіцієнт кореляції Спірмена.

Коефіцієнт кореляції Спірмена розраховують за формулою:

$$\rho = 1 - (6 \sum d^2 / (n^3 - n)), \text{ де}$$

d – різниця рангів пари даних;

n – кількість пар даних.

Для проведення обчислень значень коефіцієнта кореляції Спірмена, ми взяли вихідні дані з результатів проведеної констатувальної діагностики та розрахували за вище наведеною формулою.

Обчислення отриманих значень коефіцієнта кореляції Спірмена представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Алгоритм розрахунку коефіцієнту кореляції Спірмена (ρ)

n	I_1	I_2	P_1	P_2	d	d^2
1	21	35	4	8	4	16
2	11	12	2	3	1	1
3	24	33	5	7	2	4
4	19	7	3	2	1	1
5	34	31	6	4	2	4
6	38	32	8	5,5	2,5	6,25
7	37	32	7	5,5	1,5	2,25
8	9	0,8	1	1	0	0

$\Sigma = 34,5$

$$\rho = 1 - (6 \times 34,5 / (8^3 - 8)) = 0,81$$

$\rho = 0,81$ свідчить про достатньо сильний, позитивний, прямий зв'язок між ознаками «емоційне вигорання» і «стаж», а це означає, що зі збільшенням педагогічного стажу підвищується рівень прояву синдрому «емоційне вигорання». Отриманий коефіцієнт кореляції значущий на рівні $\rho < 0,05$.

На основі теоретичного аналізу наукової літератури та проведеного експериментального дослідження можна зробити такі висновки:

1. У педагогів спостерігається повна або часткова сформованість фаз емоційного вигорання.
2. Домінуючим компонентом у синдромі «емоційне вигорання» учителів початкових класів є «резистенція», яка характеризується припиненням професійних обов'язків.
3. Розвиток емоційного вигорання учителів відбувається саме через другий компонент синдрому – «резистенцію».
4. Щоб зберегти власне емоційне здоров'я і добробут, педагоги вдаються до тактики економії емоцій, вибудовують бар'єри на шляху виснажливого спілкування.
5. «Резистенція» характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою.
6. На прояви синдрому «емоційне вигорання» впливають такі чинники: вік, професійний стаж, а також сімейний статус респондентів. Кореляційний аналіз довів наявність позитивного зв'язку між стажем професійної діяльності і симптомами емоційного вигорання на статистичному рівні значущості ($\rho = 0,81$).

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНІ ШЛЯХИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

3.1 Характеристика способів профілактики та корекції емоційного вигорання у вчителів початкових класів

Численні дискусії щодо запобігання вигоранню вказують на важливість індивідуально орієнтованих рішень, зокрема, зміни професії, зміни робочого ставлення та формування таких ресурсів, як розробка стратегій подолання. Однак такий підхід є спрощеним, оскільки він орієнтований однобічно, а саме на працівника. Не тільки сам працівник може сприяти запобіганню вигорання на низькому рівні, але й організація. Тим не менш, такий підхід є парадоксальним, оскільки ці фактори вигорання ситуативного та організаційного характеру. Крім того, окремі стратегії відносно неефективні на робочому місці, оскільки контроль над стресовими факторами знижується. Однак причини індивідуально-орієнтованого підходу суто прагматичні, засновані на припущенні, що легше і дешевше змінювати людей, а не організації.

Е. Пайнс та Е. Аронсон припускають, що набуття ноу-хау зі стратегій подолання слід навчати під час навчання в університетах. Вони виступають за те, що студенти будь-якої галузі є високомотивованими людьми, які прагнуть до самореалізації. Вони прагнуть виконати свої можливості, вони не обмежуються лише виконанням завдання. Якщо такі мотивовані люди втрачають ентузіазм, шкода як для організації, так і для особи є серйозною [41].

Можливості запобігання вигорання відображаються у соціальній підтримці, засоби соціального спілкування, зустрічей та професійного

зростання, ефективного нагляду, продуктивної критики та визнання повинні бути представлені педагогам.

З метою професійної адаптації педагогів, збереження їх тривалого професіоналізму перспективними є розробка й використання різноманітних видів соціальної, професійної та особистісної підтримки, які попереджають синдром «емоційне вигорання». Організаційні та статусно-рольові фактори легше корегуються, ніж базисні особистісні властивості [43].

Основні шляхи профілактики синдрому «емоційне вигорання»:

- підвищення соціально-психологічної компетентності (орієнтована у різних ситуаціях спілкування, основана на знаннях, уміннях, навичках, досвіді індивіда у сфері міжособистісної взаємодії та аутокомпетентності);
- діагностика проявів професійних вигорань та розробка індивідуальних стратегій їх подолання;
- тренінги особистісного та професійного зростання;
- рефлексія професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного та професійного зростання;
- профілактика професійної дезадаптації спеціаліста-початківця;
- оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери;
- підвищення кваліфікації і перехід на нову кваліфікаційну категорію чи посаду.

Методи психогієни та психопрофілактики професійного вигорання особистості:

1. Аналіз результатів діяльності.

2. Асоціативний експеримент (дає можливість виявити неусвідомлені детермінанти вигорання).
3. Аутогенне тренування (метод психічної саморегуляції, самонавіювання психіки, який базується на використанні процесу релаксації).
4. Біографічний метод (метод дослідження особистості, що базується на аналізі їх життєвого шляху).
5. Ділова гра (метод імітації ситуацій, який моделює професійну чи іншу діяльність шляхом гри, в якій беруть участь різні суб'єкти).
6. Контент-аналіз (метод аналізу й оцінки інформації, шляхом виокремлення у формалізованому вигляді змістовних одиниць інформації).
7. Метод аналізу документів (метод, який полягає в оцінці особистості, груп людей на основі аналізу документів).
8. Метод бесіди (метод, який передбачає отримання інформації на основі вербальної комунікації).
9. Метод внутрішньогрупової експертної взаємооцінки (опитування членів групи для оцінки особистісних властивостей, поведінки, статусу в значущих ситуаціях спілкування та спільної діяльності).
10. Метод мозкової атаки (спосіб інтенсифікації інтелектуальної групової діяльності шляхом спільного пошуку розв'язання складної проблеми в емоційно позитивному оточенні).
11. Метод самоспостереження (полягає у використанні здібності свідомості оцінювати психічні явища, властиві носію).
12. Метод самозвіту (полягає в аналізі особистістю діяльності, суб'єктом якої вона є).

13. Арт-терапія (музикотерапія, казкотерапія – передбачає вплив на психіку людини з метою зняття психічної напруги, надмірного збудження).

Умовою ефективності використання цих методів є усвідомлення існуючих проблем особистістю.

Профілактика емоційного вигорання у вчителів полягає у використанні соціальної технології, яка може реалізовуватися на двох основних рівнях:

- а) на рівні освітньої організації (використовується шкільними психологами);
- б) на рівні особистості (технологія для індивідуальної профілактики, які можуть використовуватися конкретними вчителями).

Отже, підвищення рівня підготовки вчителів початкових класів до попередження та подолання синдрому «емоційне вигорання» можна забезпечити в результаті використання спеціальної програми, спрямованої на усвідомлення вчителями знань про зміст та структуру синдрому «емоційне вигорання» та на оволодіння засобами й прийомами профілактики та подолання проявів синдрому.

3.2 Аналіз результатів контрольної діагностики

У сучасних умовах суспільства, коли не кожна школа має у своєму штаті психолога, більш актуальною є індивідуальна технологія профілактики та подолання стресу та синдрому «емоційне вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів. У нашому дослідженні були використані окремі прийоми індивідуальної програми (Додаток В).

Запропонована програма профілактики та корекції проявів синдрому «емоційне вигорання» проводилась у вересні-жовтні

2020 року. Загальною метою колекційного етапу дослідження була профілактика та корекція явищ, пов'язаних із синдромом «емоційне вигорання». Мета реалізовувалась через низку завдань:

- аналіз професійної ситуації;
- ведення «Щоденника стресових подій»;
- демонстрація асертивної (впевненої) поведінки;
- визначення власного розуміння успіху у житті;
- формування групи соціальної підтримки;
- опанування стратегією вибіркового сприймання;
- формування внутрішнього локусу контролю.

Реалізація індивідуальної програми профілактики та корекції проявів синдрому «емоційне вигорання» проводилося з групою вчителів початкових класів (N=8), які брали участь у констатувальному експерименті.

Перевірка ефективності запропонованої програми здійснювалася методикою В. Бойка, що застосовувалась і до впровадження колекційної програми.

Результати контрольної діагностики представлені у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Рівень розвитку компонентів синдрому «емоційне вигорання»

№ з/п	Компоненти синдрому	Рівні розвитку компонентів синдрому, %					
		Низький		Середній		Високий	
		Конст.	Контр.	Конст.	Контр.	Конст.	Контр.
1	Напруження	50	62,5	50	37,5	-	-
2	Резистенція	-	25	37,5	25	62,5	50
3	Виснаження	50	62,5	12,5	12,5	37,5	25

Порівняльний аналіз результатів констатувальної та контрольної діагностики показав незначні, але позитивні зміни у проявах усіх компонентів вигорання: високі показники перейшли у ранг середніх, рівень середніх значень у деяких випадках знизився до рівня норми, тобто до низьких. Ці кількісні показники у психологічному аспекті торкнулися покращення ставлення до себе та до професійної діяльності.

Для візуального порівняння результатів констатувальної та контрольної діагностики, ми відобразили дані в двох діаграмах, представлених на рисунку 3.1 та рисунку 3.2.

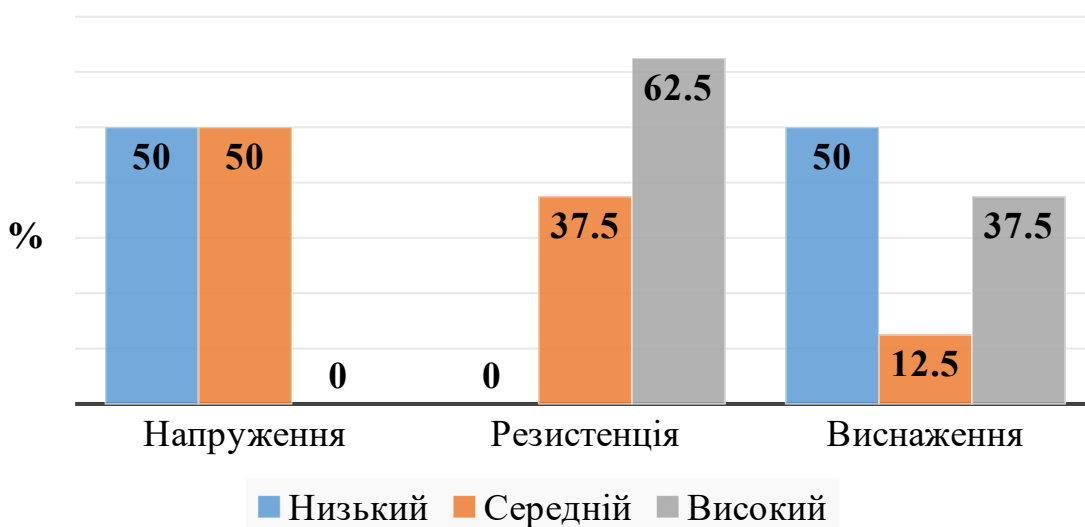


Рисунок 3.1 Констатувальна діагностика

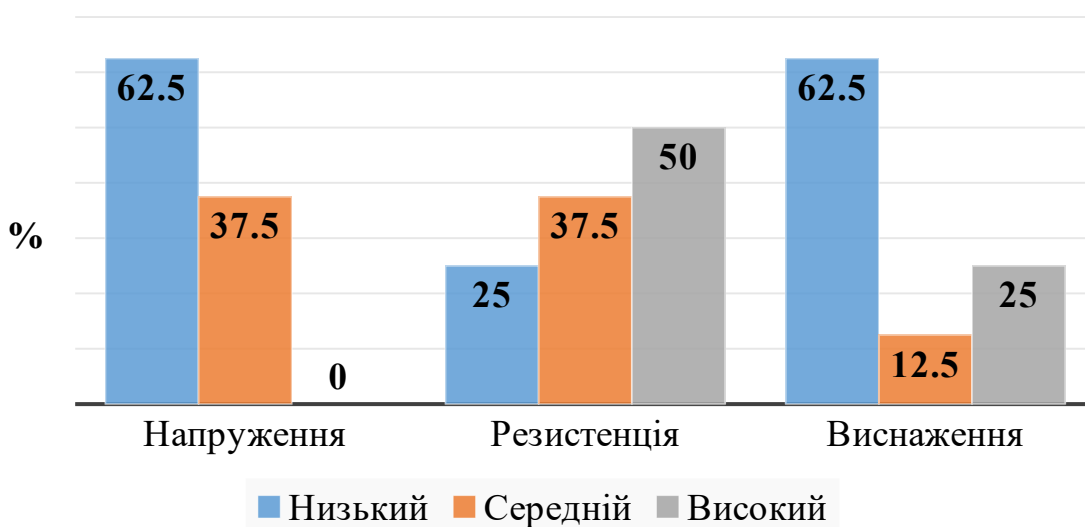


Рисунок 3.2 Контрольна діагностика

Незначні зміни у проявах симптомів вигорання можна пояснити обмеженим терміном впровадження психокорекційної програми, на формування психічних властивостей необхідно більше часу.

Незначні зсуви у проявах синдрому «емоційне вигорання», які продемонстрували результати контрольної діагностики, пояснюються нетривалим терміном впровадження корекційно-профілактичної програми, обмеженістю використаних прийомів (був застосований індивідуальний варіант програми). Однак, в процесі впровадження програми відбулося усвідомлення проблеми учасниками експерименту, що позитивно відобразилося на результатах.

Таким чином, отримані результати свідчать, що психокорекційну індивідуальну технологію подолання синдрому «емоційне вигорання» доцільно використовувати для підвищення ефективності діяльності і забезпечення психічного здоров'я педагогів. Педагоги, що брали участь у дослідженні, декларували потребу в опрацюванні «феномену вигорання», профілактиці його й надалі. Це свідчить про те, що проведення індивідуальної психокорекційної програми серед учителів початкових класів дало очікувані результати.

ВИСНОВКИ

Соціальні зміни та економічні перетворення, що відбуваються протягом останніх десятиліть, знайшли відображення у всіх сферах культурного та соціального життя, що стосуються освіти. Інтенсифікація життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до педагогічних працівників нові, більш складні вимоги, що, безумовно, впливає на психологічний стан педагогів, провокує виникнення емоційного напруження, розвиток значної кількості професійних стресів. Всі ці зміни привели до високого рівня вимоги до розвитку вчителів, а також до виконання та їх підходу до викладання, що може призвести до тривалого перенапруження.

Узагальнення результатів дослідження дозволило дійти таких висновків:

1. Педагогічна діяльність – це цілеспрямований виховний та навчальний вплив вчителя на учнів, що має на меті особистісний, інтелектуальний та діяльнісний його розвиток, а також саморозвиток. Основними категоріями аналізу педагогічної діяльності є ставлення до роботи, до дітей, до себе, індивідуальні особливості особистості конкретного педагога. Професійний розвиток охоплює, перш за все, такі особистісні структури, які становлять психологічну основу засвоєння і оволодіння різними видами діяльності і є суттєвими для професійного успіху

2. Термін «емоційне вигорання» використовують для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються і постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері. Синдром «емоційне вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності, для якої характерний стійкий контрольований рівень збудження. Це певний вид професійної кризи.

3. Емоційне вигорання – це синдром, група симптомів, що з'являються разом. Однак, усі симптоми ні у кого не проявляються одночасно, тому що емоційне вигорання – процес дуже індивідуальний. Як правило, симптоми можуть проявлятися на психічному, фізичному та соціальному рівнях та проходити певні стадії: початковий ентузіазм, фаза застою, розчарування, апатія та безпосередньо вигорання. Кожна фаза містить певні симптоми, що описують динаміку синдрому вигорання і як наслідок, можуть бути проблеми в сім'ї, порушення стосунків з родичами, з дітьми, посилюються тривожність, дратівливість, агресивність, зміна стилю спілкування вчителя з учнями. Емоційне вигорання викликають стресові фактори, серед яких вчені виокремлюють: неефективність вчителя в управлінні класом, високий рівень відповідальності, низький рівень компетентності, емоційне залучення до успішності учнів, негайне прийняття рішень, продовження робочого часу, відсутність визнання з боку керівництва, колег та батьків. Крім того ще є так звані «нейтральні фактори», а саме: стать, вік, стаж роботи, сімейний статус, наявність чи відсутність дітей.

4. Встановлено, що синдром «емоційне вигорання» має місце у більшості вчителів початкових класів. Синдром «емоційне вигорання» у вчителів – це психогенний розлад, пов'язаний із професійною дезадаптацією. У своїй динаміці синдром проходить низку фаз: напруження, резистенцію та виснаження. Означений синдром має свою специфіку вияву в професійній діяльності вчителів початкових класів. Констатовано, що розвиток емоційного вигорання у вчителів початкових класів відбувається через другий компонент – «резистенцію», тобто найбільш поширеними симптомами прояву синдрому вчителів початкових класів є: неадекватне вибіркове емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій, байдужість у професійних стосунках, виснаженість. Чинниками виникнення синдрому «емоційне вигорання» у вчителів початкових

класів є: професійні перевантаження, фемінізованість професії педагога, психотравмуючі міжособистісні стосунки. Встановлено значущий позитивний зв'язок між рівнем прояву синдрому «емоційне вигорання та педагогічним стажем. Високі показники проявів синдрому спостерігалися у вчителів із значним педагогічним стажем.

5. Підвищення рівня підготовки вчителів початкових класів до попередження та подолання синдрому «емоційне вигорання» можна забезпечити в результаті використання спеціальної програми, спрямованої на усвідомлення вчителями знань про зміст та структуру синдрому «емоційне вигорання» та на оволодіння засобами й прийомами профілактики та подолання проявів синдрому. Отримані результати свідчать, що психокорекційну індивідуальну технологію подолання синдрому «емоційне вигорання» доцільно використовувати для підвищення ефективності діяльності і забезпечення психічного здоров'я педагогів. Педагоги, що брали участь у дослідженні, декларували потребу в опрацюванні «феномену вигорання», профілактиці його й надалі. Це свідчить про те, що проведення індивідуальної психокорекційної програми серед учителів початкових класів дало очікувані результати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб. : Речь, 2004. 166 с.
2. Алфімов В. Підтримка професійного довголіття. Післядипломна освіта в Україні. 2010. № 1. С. 21-23.
3. Алфімов В. Професійне довголіття педагогів: проблема. Рідна школа. 2010. № 4/5. С. 15–17.
4. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания в профессиональном общении». СПб. : 1999. 32 с.
5. Вікова та педагогічна психологія: навч. посіб. / О. В. Скрипченко, та ін.. К.: Просвіта, 2001. 480 с.
6. Власова О. І. Педагогічна психологія: навч. посіб. К. : Либідь, 2005. 400 с.
7. Выготский Л. С. Педагогическая психология. М. : Педагогик-пресс, 1996. С.6-7.
8. Галаган Ю. Ресурси для подолання стресу. Стреси у професійній діяльності вчителя. Психолог. 2012. № 4. С. 29-31.
9. Гильбух Ю. З. Учитель и психологическая служба школы. К. : Освіта, 1992. 93с.
10. Гринберг Дж. Управление стрессом. СПб. : Питер, 2002. 496с.
11. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. № 8. С. 24-25.
12. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. / Л. М. Карамушка та ін. К. : Міленіум, 2004. 24 с.
13. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. Психолог. 2010. № 45. С. 3-5.
14. Емоційне вигорання / Упоряд.: В. Дудяк. К.: Главник, 2007. 128с. (Серія «Психол. інструментарій»)

15. Заброцький М. М., Максименко С. Д. Комунікативна компетентність учителя і шляхи її формування. Київ-Житомир : Волинь, 2000. 32 с.
16. Завадська Т. В. Визначення ознак «ціни діяльності» педагогів за показниками нейродинамічного компоненту системи психофізіологічного забезпечення діяльності. К. : Міленіум, 2005. 154 с.
17. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів: Методичні рекомендації. Київ-Рівне : 2003. 24с.
18. Зайчикова Т. В. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників. К. : Міленіум, 2003. 298 с.
19. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / За наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: «Міленіум», 2004. 24 с.
20. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург : УГШУ, 1999. 280 с.
21. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: гендерні аспекти. К. : Міленіум, 2003. 40 с.
22. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С., Філь О. А. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» у вчителів. К. : Міленіум, 2004. 24с.
23. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2010. № 40. С. 3-7
24. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч.посібник. К. : МАУП, 1996. 176 с.
25. Кулик С. М. Психологічні проблеми професійної адаптації вчителів / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : Інститут психології Г.С. Костюка АПН України, 2001. 284 с.

26. Кушнірук Т. Д. Подолання конфліктності серед педагогів (соціально-психологічний аспект). Практична психологія та соціальна робота. 1998. №4. С.6-10.

27. Лазарус Р. Теория стресса и психологические исследования. Эмоциональный стресс / Под ред. Л. Леви. Л. : Медицина, 1970. 208 с.

28. Лось О. М. Психологічні дисгармонії особистості в особливих умовах професійної діяльності (на прикладі діяльності медичної сестри): монографія. Херсон: ХДУ, 2016. 212 с.

29. Мальцева Н. В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возрастания стажа работы : дис. канд. психол. наук. Екатеринбург : 2005. 98 с.

30. Маркова А. К. Психология труда учителя. М. : Педагогика, 1993. 276 с.

31. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются : практикум по соц. психологии. СПб. : Питер, 2001. 528 с.

32. Мешко Г. М. Комплексний аналіз факторів професійного здоров'я вчителів сучасної школи. Педагогічні науки. 2011. № 59. С. 44-47.

33. Походенко С. В. Синдром професійного вигорання у педагогічних працівників. Педагогіка і психологія. 2009. № 4. С. 75-87.

34. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів / уклад. : А. Г. Дербеньова, А. В. Кунцевська. Х.: Вид. група «Основа», 2009. 223 с.

35. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. : П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. К. : Рута, 2001. 320с.

36. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. № 8. С. 26-28.

37. Самоукина Н. В. Профессиональный стресс. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М. : ЭКСМО, 1999. 200 с.

38. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. Психолог. 2013. № 6. С. 6-11
39. Семиченко В. А. Психічні стани. К. : «Магістр-S», 1998. 208с.
40. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посібник для студентів ВНЗ та слухачів ін.-тів післядипломної освіти / За наук.ред. : С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К. : Міленіум, 2004. 264с.
41. Тренінг педагогічного спілкування: Методичні поради для практичних психологів / укладач А. М. Гірник. К. : КВГІ, 1995. 36с.
42. Третяк О. С, Прояв саморегулятивних якостей педагога в кризових ситуаціях. К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2001. 332 с.
43. Філіпенко І. В. Тренінгове заняття. Як уникнути професійного вигорання. Педагогічна майстерня. 2011. № 5. С. 17-19.
44. Хлівна О.М., Федотова Т.В. Здорова особистість в світлі гуманістичної моделі А. Маслоу. Практична психологія та соціальна робота. 2005. № 9. С. 1-4.
45. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно рейтинговий курс: Навчальний посібник. К. : ВД «Професіонал», 2005. 656 с.
46. Щотка О. П. Вікова психологія дорослої людини. Навчальне видання. Ніжин : Редакційно-видавничий відділ НДПУ, 2001. 194 с.
47. Юрків Я. І. Синдром «професійного вигорання» соціальних педагогів при роботі з сім'ями розумово відсталих дітей .Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2010. № 2. С. 76-82.
48. Ямчинський В. М. Психологія життєтворчої активності особистості: Монографія. Одеса : СВД Черкасов М. П., 2004. 360 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка

Інструкція

На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервуватися, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілі діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.

10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилася така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися набагато менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі здаються мені дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитись, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра – не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі зробити цього.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримаю від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж звичайно.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного стану.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливіший.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, проблеми партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я завжди ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю, через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.

Б + або -												
№ з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
Відповідь Б + або -												

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів – зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку – 10 балів – отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3 фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «професійного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«КЛЮЧ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин:
+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5).
2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3).

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5).

4. 4.Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3).

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5).

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), +18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5).

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5).

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10).

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2).

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10).

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10).

4. 4.Психосоматичні та психовегетативні порушення:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5).

Вираженість симптомів:

0-9 балів – симптом не сформований;

10-15 балів – симптом на стадії формування;

16 і більше балів – симптом сформований.

Сформованість фаз:

36 і менше балів – фаза не сформована;

37-60 балів – фаза на стадії формування;

61 і більше балів – фаза сформована.

Додаток Б

Методика «Визначення психічного вигорання»

О. Рукавішнікова

Інструкція

Вам пропонується відповісти на низку запитань-тверджень щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження.

Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Текст опитувальника

1. Я легко дратуюсь.
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми.
5. Мене непокоїть безсоння.
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Перекоаний, що моя робота є важливою.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений роботою, яку обрав.

13. Некмітливість моїх колег чи учнів мене дратує.
14. Я емоційно стомлююся на роботі.
15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі.
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі.
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим і відпочившим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, що я доклав.
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я стомився весь час старатися.
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.
31. Робота емоційно виснажує мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег.
34. Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу.
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день.

36. Навантаження на роботі практично нестерпне.
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню.
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи.
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починає боліти голова чи шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений.
43. Мене дратує поведінка моїх учнів.
44. Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей.
47. Я відчуваю емоційну напругу.
48. Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою.
49. Я почуваю себе виснаженим.
50. Я сподіваюсь, що своєю працею приношу людям користь.
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях.
52. Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує.
53. Виконання повсякденних справ для мене – джерело задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної професії.
56. Хочеться «плюнути» на все.
57. Я скаржуся на здоров'я, попри відсутність чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу.

60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи.
62. Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи.
63. Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої домашні обов'язки.
64. Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені майже доводиться себе примушувати працювати.
67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом.
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили.
69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування.
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що можу виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів.

Обробка та інтерпретація результатів

Методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ), і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний **«КЛЮЧ»**:

ПВ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» - 3бали; «зазвичай» - 2бали; «рідко» - 1бал; «ніколи» - 0балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиця норм

Норми для компоненту «психоемоційне виснаження»				
<i>Вкрай низькі</i>	<i>Низькі</i>	<i>Середні</i>	<i>Високі</i>	<i>Вкрай високі</i>
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище
Норми для компоненту «особистісне віддалення»				
<i>Вкрай низькі</i>	<i>Низькі</i>	<i>Середні</i>	<i>Високі</i>	<i>Вкрай високі</i>
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище
Норми для компоненту «професійна мотивація»				
<i>Вкрай низькі</i>	<i>Низькі</i>	<i>Середні</i>	<i>Високі</i>	<i>Вкрай високі</i>
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище
Норма для індексу психічного «вигорання»				
<i>Вкрай низькі</i>	<i>Низькі</i>	<i>Середні</i>	<i>Високі</i>	<i>Вкрай високі</i>
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістові характеристики шкал

Психоемоційне виснаження – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження відображається у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості, холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно інших.

Професійна мотивація – рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Додаток В

Фази та прийоми подолання синдрому «емоційне вигорання»

Фаза аналізу професійної ситуації

1. Подолання синдрому «професійного вигорання» полягає, насамперед, у когнітивній оцінці ситуації, яка включає три компоненти: ідентифікація наявності (відсутності) стану професійного стресу (синдрому «професійного вигорання»); з'ясування стрес-факторів, що обумовлюють виникнення такого стану; аналіз власної стресової реактивності чи толерантності; визначення умов зниження впливу стрес-факторів.
2. Здійснення когнітивної оцінки ситуації передбачає виконання діагностичної процедури. З цією метою використовувався метод самоаналізу, завданням якого було навчити педагогів самостійно за допомогою власних почуттів навчитися розпізнавати стрес, тобто ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес.

Ознаки стресу в різних сферах життєдіяльності людини.

1) робота:

- людина не виконує роботу завчасно, не приходить на призначені зустрічі або не виконує інших зобов'язань;
- людина припускається помилок через неуважність;
- знижуються кількісні та якісні показники роботи;
- людина довго вагається, приймаючи рішення;
- затримується на роботі, але більше захоплена роботою, ніж завжди;
- усні або письмові доповіді мають нечіткий, непослідовний характер;
- частіше, ніж зазвичай, трапляються нещасні випадки.

2) стосунки з колегами:

- неадекватно сприймає гумор;

- проявляє роздратування, недружелюбність, демонструє реакції гніву;
- раптово почалися труднощі в спілкуванні та підтримуванні дружніх стосунків з колегами;
- висловлює незрозумілу або надмірну недовіру до колег.

3) особистість:

- виглядає стомленою, не здатна розслабитися;
- байдуже ставиться до життя, не виявляє інтересу ні до чого;
- часто відчуває себе хворою або такою, що ось-ось захворіє.

Здійснення подальшої корекційно-діагностичної роботи полягало у виявленні основних стрес-факторів у професійній ситуації. Учителю давалося завдання назвати 5 найважливіших, на його думку, джерел стресу (стресорів) і записували їх, наступним завданням було описати коротко власні реакції на них.

Виконання даного завдання деяким педагогам допомагало проаналізувати основні стрес-фактори у їхньому професійному житті. Для тих учителів, яким цього було недостатньо, використовували складніший діагностичний прийом: впровадили ведення «Щоденника стресових подій», з інформацією за 7 компонентами щоденно:

- стресори цього професійного дня: а) звичні стресори (які переживаються часто); б) незвичні стресори (які переживаються рідко);
- реакції на кожен стресор, що з'явився: а) фізіологічні реакції (потовиділення, м'язові напруження, підвищення артеріального тиску тощо);
- способи адаптації до стресора;
- кращі способи адаптації;
- прийоми релаксації, які використовувалися цього дня;
- ефективність цих прийомів;

- відчуття, що були до цього дня (фізичні, психічні) та ін..

Пропонувалося вести щоденник протягом трьох тижнів, а потім проаналізувати вплив стресу на особисте життя, на реакцію на стрес за допомогою таких питань: які стресори виникають у житті найчастіше? Як зазвичай реагує на стресори Ваш організм?

На наступному етапі аналізувалась власна професійна ситуація, ідентифікувалась наявність ситуації стресу і кількість стрес-факторів, що діє на вчителів щоденно. Було здійснено аналіз мотивації професійної діяльності, визначилась цінність та значущість своєї роботи, можливість професійної кар'єри, основні етапи її здійснення. Педагоги, які брали участь в експериментальному дослідженні, через три тижні відзначали велику кількість стрес-факторів, які щодня впливають на них.

Педагогам було запропоновано укласти контракт з самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначити певну систему винагород та покарань для самих себе.

Важливу роль в управлінні стресом відіграє локус контролю – ступінь контролю, яка дає можливість особистості керувати подіями власного життя.

Локус контролю складається протягом тривалого періоду і не може змінитися миттєво, але усвідомлення цієї концепції відкриває чудові можливості управління професійним стресом, збільшує почуття відповідальності за свій успіх та свої невдачі.

Розробляючи індивідуальну корекційно-розвивальну «програму подолання стресу» окремо з кожним у процесі аналізу стрес-факторів, насамперед, зважали на те, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; переведення на нову посаду; зміна режиму або графіку роботи), оскільки одна або кілька з них можуть бути серйозними стрес-факторами в аналізований період.

Педагогам було запропоновано осмислити стрес-фактори, сконцентруватися на умовах нейтралізації їх негативного впливу, заручитися соціальною підтримкою близьких людей. Не можна посилювати вже наявний стрес, планувати нові види активності, які можуть додатково вивести зі стану рівноваги, необхідно адаптуватися до реального.

Необхідно визначити повсякденні рутинні, побутові справи, а також конфлікти, пов'язані з ними, які найчастіше виявляються стрес-факторами (наприклад, перевантаження професійними справами; несвоєчасне виконання колегами їх професійних обов'язків; втрата речей; сімейні конфлікти тощо).

На даному етапі роботи, коли педагоги усвідомлювали, що «вигорають», були запропоновані можливі тактичні кроки:

- звернутися до керівника з проханням тимчасово зменшити навантаження;
- перестати брати роботу додому;
- намагатися не розмовляти про справи під час обіду та у вільний час.

На наступному етапі обговорювалися прийоми стратегічного характеру. Одним з них є прийом, що стосується визначення пріоритетів професійної діяльності та вміння управляти власним часом. З цією метою необхідно:

- визначити основні цілі та завдання професійної діяльності на певний період;
- визначити пріоритетність цілей та завдань;
- скласти розклад виконання справ;
- навчитися говорити «ні!»

Якщо одним із стресорів, які обумовлюють виникнення професійного стресу та синдрому «професійного вигорання» є дуже

великий обсяг роботи, то доцільно змінити свій імідж «трудоголіка». Аби подолати трудоголізм, необхідно дотримуватись таких прийомів:

- сконцентруватись на тому, що подобається найбільше, та спробувати знайти способи припинити та мінімізувати виконання того, що не подобається;
- запитати себе: «Чим би я хотів займатися безкоштовно?» і потім спробувати спрямувати у це русло свою роботу;
- використовуйте свій час, не дозволяйте часу використовувати вас. Вирішіть, скільки часу будете приділяти роботі, потім скоротіть свій робочий час до цього рівня.
- залиште вільний час у робочому розкладі;
- оформіть робоче місце на свій смак;
- намагайтесь не забувати приємних моментів своєї роботи;
- визначте час для сімейних справ.

Рекомендовано у своїй діяльності використовувати впевнену (агресивну) поведінку. Впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти власні потреби, не створюючи незручності для інших.

Самою суттю управління стресом є впевненість у собі та своїх рішеннях, оскільки це унеможливорює успішний контроль за власним життям.

Корисно створити групу соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе сприймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш щось зробити для когось. До групи соціальної підтримки можуть увійти друзі, члени сім'ї, колеги.

Фаза виникнення емоційного і фізичного напруження

Необхідно опанувати стратегію вибіркового сприймання (процесом прийняття рішення про те, на чому сконцентрувати увагу: на

негативному чи позитивному), навчитися усвідомлювати позитивні аспекти ситуації та знижувати важливість неприємних аспектів. З цією метою використовують такі прийоми:

- скласти перелік ситуацій, які турбують та перелічити їх позитивні сторони;
- перед сном або в інший зручний час пригадати все гарне та приємне, що відбулося з вами сьогодні.

Треба зробити своє життя святом (навчіться «нюхати троянди»).

Для цього допоможуть наступні прийоми:

- сконцентруйтеся на всьому гарному, що є у вашому житті;
- сформууйте звичку дякувати долі (радіти тому, що ви маєте);
- якщо ви досягли якоїсь мети, навіть маленької, дозвольте собі насолодитися успіхом її досягнення, не починайте ставити перед собою одразу ж нову мету;
- сприймайте життя з усією повнотою. Для цього докладіть свідомих зусиль, змініть звичайні способи дій (наприклад, вибір різних маршрутів до місця роботи, форм поведінки тощо).

Слід навчитися використовувати гумор, як буфер між стресовою ситуацією та особистістю. Перегляньте кінокомедію, журнал коміксів, поспілкуйтеся в групі соціальної підтримки тощо.

З метою профілактики виникнення фази емоційного та фізичного напруження важливим є застосування різних технік медитацій та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які необхідно вибирати та використовувати, зважаючи на індивідуально-психологічні особливості.

Додаток Г

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Васібаєва Зорина Шаірбеківна, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки ;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;


– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягти власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

12.11.2020 р.
(дата)


(підпис)

Зорина Васібаєва
(ім'я, прізвище)

