

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ В УМОВАХ
ЦИФРОВОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 07-232 М групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Марина ЗАХАРОВА

Керівник:
кандидат психологічних наук, викладачка
кафедри психології Інна ЧИНЬОНА

Рецензент:
канд. психол. наук, старший дослідник,
докторант Інституту соціальної та політичної
психології НАПН України,
доцент факультету бакалаврських студій ПУ
"Київська школа економіки"
Марина ДВОРНИК

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ПРИ ОНЛАЙН РОБОТІ	7
1.1. Психологічні особливості роботи онлайн	7
1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.	13
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. ОПИС ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО	21
2.1. Особливості програми дослідження та проведення експерименту	21
2.2. Опис змінних: залежна, незалежна, можливі додаткові та побічні змінні	21
2.3. Гіпотеза: теоретична, еспериментальна, статистичні гіпотези	23
2.4. Обґрунтування та опис експериментального плану	24
2.5. Корекційна програма «Емоційне вигорання викладачів в умовах цифрового освітнього середовища»	33
Висновки до другого розділу	39
ВИСНОВКИ	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	43
ДОДАТКИ	49
Додаток А. Авторська анкета для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».	49
Додаток Б. Зведені результати дослідження «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова.	50
Додаток В. Результати дослідження методики «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг).	52
Додаток Г. Результати дослідження за «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна	54
Додаток Д. Результати дослідження авторської анкети для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».	56
Додаток Е. Рекомендації педагогічним працівникам щодо профілактики емоційного вигорання	57

ВСТУП

Актуальність дослідження. Одним з негативних наслідків, які можуть виникнути при зіткненні особистості з важкими умовами сьогодення, є розвиток емоційного вигорання. Ця невідповідність дезадаптації проявляється у втраті настрою до творчості відносно своїх вчинків, дестабілізації стосунків «людина-людина» та проявах агресивності, яка проявляється у дратівливості, страху, неспокою, тривозі та гніву, а також систематичними неврозами.

Спеціалісти, які мають багато контактів з іншими людьми у своїй професійній діяльності (наприклад, психологи, викладачі, соціальні працівники, юристи, лікарі), частіше стикаються з емоційним вигоранням через значні нервові та психічні навантаження. Нейро-психологічний тиск на роботі може виражатися у вигляді емоційної втоми, що призводить до змін у поведінці, почуттях, мисленні та здоров'ї людини, а також впливає на її ставлення до себе, оточуючих й професійної діяльності.

Вивченням емоційного вигорання викладачів займалися вітчизняні та зарубіжні автори. Серед них можна виокремити таких: Н.В. Абдюкова, В.Г. Бабич, О.В. Грицук, Е.В. Єрмакова, Є. Єгорова, О. Качур, І.В. Олійник, І.В. Пахомов, Н.В. Перегончук, В.П. Підгурська, Н.І. Тавровецька, А. Ю. Василенко, Л.І. Березовська, О.О. Грейліх, Г. Фрейденберг, К. Маслач.

Проаналізувавши низку вітчизняних та зарубіжних літературних джерел, які приділяли велику увагу питанню емоційного вигорання, зрозуміло, що даний синдром є потужним та небезпечним чинником, що впливає на професійну діяльність.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дипломну роботу виконано згідно теми кафедри психології «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах

життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Мета дослідження полягає у теоретичному й емпіричному аналізі особливостей емоційного вигорання у викладачів при онлайн роботі. Для реалізації поставленої мети в роботі необхідно виконати наступні **завдання**:

1. Розглянути теоретичні засади до психологічних особливостей онлайн роботи та розуміння явища емоційного вигорання у викладачів.

2. Емпірично провести аналіз щодо стан емоційного вигорання при онлайн роботі у викладачів.

3. Розробити програму, тренінг для зменшення проявів емоційного вигорання.

4. Запропонувати практичні рекомендації щодо попередження емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання.

Предмет дослідження – особливості емоційного вигорання у викладачів при онлайн роботі.

Гіпотеза дослідження: Використання психологічних засобів сприятиме подоланню емоційного вигорання викладачів, які працюють в онлайн форматі:

1. Використання психологічних засобів може допомогти адаптуватися до нових умов та зменшити емоційне вигорання.

2. Психологічні засоби можуть поліпшити комунікативні навички викладачів і зменшити відчуття відчуження та самотності.

3. Психологічні засоби допоможуть викладачам виробити стратегії управління стресом та збереження емоційної стабільності.

4. Психологічні методи можуть сприяти створенню позитивної психологічної атмосфери в онлайн оточенні, що впливає на загальний емоційний стан та мотивацію викладачів.

5. Психологічні засоби можуть сприяти особистісному розвитку викладачів, допомагаючи їм розбиратися з внутрішніми конфліктами та розвивати ресурси для подолання труднощів.

У разі підтвердження цієї гіпотези, вивчення психологічних засобів для подолання емоційного вигорання може виявитися корисним для покращення якості роботи викладачів у онлайн середовищі та підтримання їхнього психічного здоров'я.

Для виконання поставлених завдань використовувались наступні **методи наукового дослідження**:

1. Теоретичні методи, які включають: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, аналогія, абстрагування, моделювання задля опрацювання наявної наукової та практичної психолого-педагогічної літератури.

2. Емпіричні: «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова, «методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг), «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна, а також авторська анкета, яка допосожє визначити особливості переживання емоційного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання) для проведення експериментального дослідження чинника емоційного вигорання.

3. Математико-статистичні (коефіцієнт кореляції Спірмена) для встановлення взаємозв'язку між складовими емоційного вигорання та емоційним відгуком у особистості.

Теоретична і практична значимість дослідження. У роботі висвітлено поняття емоційного вигорання серед педагогічних працівників і проаналізовано фактори, що сприяють його виникненню. Представлено розробку психокорекційної програми, спрямованої на зниження рівня емоційного вигорання у викладачів. Практична цінність дослідження полягає в розробці корекційно-

розвивальної програми для зменшення рівня емоційного вигорання педагогів. Отримані результати можуть бути використані практичними психологами для створення діагностично-корекційних заходів, спрямованих на зниження вигорання у педагогічних працівників. Матеріали дослідження можуть стати корисними при організації психолого-педагогічних семінарів, методичних рад, психокорекційних заходів та у викладанні навчальних дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження розглянуто та затверджено на засіданні кафедри психології (протокол № 6 від 14.11.2024 року) та опубліковано в електронному альманасу *Магістерські студії* (Випуск XXIV), в авторській статті «Психологічні засоби подолання емоційного вигорання викладачів при онлайн роботі».

Структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, які налічують 40 джерел та шести додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ПРИ ОНЛАЙН РОБОТІ

1.1. Психологічні особливості роботи онлайн

Дистанційне навчання є сучасною формою освітнього процесу, що передбачає застосування інструментів, методів та організаційних форм, а також взаємодії між вчителем та учнями за допомогою інформаційних мереж і комунікаційних технологій. Як і інші форми навчання, дистанційне навчання має свої цілі, визначені соціальними потребами, та базується на державних освітніх стандартах. Однак, його методи та засоби багато в чому залежать від технологічної основи, яка використовується. Поширення дистанційної освіти зростає, охоплюючи як базову, так і додаткову освіту, завдяки новим технологічним інструментам. Особливої актуальності дистанційне навчання набуло під час пандемії COVID-19. Є обґрунтоване припущення, що після завершення карантинних обмежень дистанційна освіта залишиться важливою складовою навчального процесу і продовжить користуватися популярністю серед педагогів і учнів. Згідно з думкою Л. Пироженко, дистанційне навчання найбільш ефективно у сфері професійної підготовки, підвищення кваліфікації, вищої освіти та старшої школи, особливо для поглибленого вивчення окремих дисциплін, тоді як для учнів початкових класів його ефективність є обмеженою.

У сучасному світі для дистанційного навчання застосовуються технології, які різняться за кількома параметрами: форматом подачі матеріалу; централізованим або посередницьким характером навчання; рівнем використання комп'ютерних технологій та

телекомунікацій; організаційними підходами до навчального процесу; методами ідентифікації учнів під час виконання контрольних завдань; ступенем інтеграції традиційних методів викладання в освітній процес тощо [1].

Основними перевагами дистанційного навчання є:

- доступність для всіх соціальних груп;
- відсутність потреби в особистій присутності на заняттях;
- демократична взаємодія між вчителем та учнем;
- використання комплексного програмного забезпечення;
- використання передових освітніх технологій;
- індивідуальний підхід до навчального процесу;
- гнучкі консультації.

Подальший розвиток дистанційної освіти в Україні включає впровадження комп'ютерних та аудіовізуальних технологій у навчальний процес. Більшість шкіл країни вже працюють над розв'язанням питань дистанційного навчання.

Попри значну кількість позитивних аспектів, дистанційне навчання має і свої недоліки. Одним із головних викликів є складність ідентифікації учнів, оскільки на сьогодні технології не завжди дозволяють точно визначити, хто саме виконує завдання чи контрольну роботу. Проте багато шкіл вирішують цю проблему через спеціалізовані платформи з відеозв'язком, що допомагає ідентифікувати учнів.

Іншою значною проблемою є низька пропускну здатність електронних мереж під час проведення навчальних або контрольних телеконференцій, що особливо впливає на учнів з віддалених районів,

яким дистанційна освіта є найбільш зручною через географічну віддаленість від освітніх центрів.

Крім того, недостатній безпосередній контакт між учителем і учнем, зумовлений професійною перевантаженістю вчителів, також є вагомим недоліком. Зарубіжний досвід показує, що в країнах із розвиненою системою дистанційної освіти учні можуть отримати відповіді від викладачів протягом кількох годин. В Україні ж ситуація протилежна — попит на дистанційну освіту великий, але бракує педагогів, які мають необхідні навички для ефективного використання сучасних технологій дистанційного навчання [2].

Загалом, дистанційна освіта в Україні наразі не відповідає вимогам інформаційного суспільства і не сприяє повноцінному інтегруванню країни у світовий освітній простір. Для того, щоб дистанційна освіта зайняла важливе місце в освітній системі України, першочерговим завданням є створення загальнонаціональної комп'ютерної мережі для освіти та науки. Це необхідно, оскільки саме комп'ютер надає доступ до навчальних матеріалів, виконує роль бібліотеки, довідкового центру і засобу комунікації, стаючи таким чином важливим елементом реалізації програми безперервної освіти в Україні [6].

Відставання України в питаннях дистанційної освіти порівняно з іншими країнами, зумовлене як об'єктивними, так і суб'єктивними факторами, уповільнює розвиток національної системи освіти та гальмує її інтеграцію в міжнародний освітній простір. В Україні бракує науково обґрунтованої та чітко сформованої стратегії розвитку дистанційної освіти, а також відповідних програм на державному та регіональному рівнях. Низький рівень комп'ютеризації, недостатнє освоєння навчальними закладами мережевих технологій, а також слабо розвинений національний освітній простір у веб-середовищі

стримують реалізацію значного потенціалу дистанційного навчання. І хоча окремі ініціативи приносять позитивні результати, загальної проблеми вони не вирішують.

Втім, ситуація в сфері дистанційної освіти в Україні поступово змінюється. Для подальшого розвитку освітніх послуг і впровадження дистанційної освіти необхідні наступні кроки:

1. На державному рівні та в органах управління освітою необхідно усвідомити важливість і реальну потребу впровадження дистанційного навчання у національну систему освіти.

2. Потрібно розробити науково обґрунтовану систему дистанційної освіти, що забезпечить її стабільне функціонування та розвиток. Важливо надати цій системі соціально-педагогічну спрямованість з метою уникнення помилок минулого.

3. Використання сучасних телекомунікаційних мереж та інформаційних технологій є необхідною умовою для розвитку дистанційної освіти, але цього недостатньо. Важливо прискорити створення систематизованого освітнього простору у веб-середовищі, який стане основою для розгортання повноцінної системи дистанційного навчання.

Враховуючи нові функції викладача та особливості дистанційного навчання, необхідно забезпечити підготовку та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, особливо в галузі застосування телекомунікаційних мереж та інформаційних технологій [2].

Отже, можна стверджувати, що дистанційне навчання надає учням постійний доступ до навчальних матеріалів, підтримку та консультації від учителів, можливість перегляду онлайн-відеолекцій,

використання віртуальних тренажерів та інших інноваційних технологій для забезпечення ефективного навчального процесу.

Однак, поряд із позитивними аспектами, існують і певні труднощі, зокрема, труднощі адаптації дітей до дистанційного формату, який потребує мотивації та самостійності. Крім того, учні стикаються з низькою пропускнуою здатністю електромереж та інтернету, особливо в невеликих віддалених місцях та зонах бойових дій. Без якісного програмного забезпечення дистанційне навчання також не може бути ефективним.

Окрім технічних перешкод, є також соціально-психологічні виклики. Учням молодшої школи складно точно та чітко висловлювати свої думки, особливо у чатах чи відеоконференціях, а основа дистанційного навчання – це письмова комунікація, що обмежує їх здатність виражати свої знання в словесній формі.

Щоб полегшити адаптацію дітей до дистанційного навчання, слід враховувати наступне:

- інтеграція заходів, які сприяють інтерактивній участі учнів в освітньому процесі;
- добре спланована робота учнів, що створює сприятливе соціальне середовище;
- підготовка альтернативних завдань на випадок технічних збоїв, з попереднім обговоренням таких ситуацій [3].

Актуальним є дослідження впливу пандемії коронавірусної хвороби на адаптацію дітей до дистанційного навчання. Хоча ця проблема виникла відносно недавно, вже є значні напрацювання від практикуючих психологів та теоретиків. Міжнародна організація ЮНІСЕФ наголошує, що кожна третя дитина у світі позбавлена

доступу до освіти через пандемію. Особливо вказується на те, що у багатьох дітей немає доступу до телебачення, радіо, інтернету або навчальних платформ для дистанційного навчання.

Навіть за наявності технічного обладнання, значна кількість дітей не може повноцінно навчатися віддалено через несприятливі умови вдома, конкуренцію за ресурси, примушення до виконання домашніх обов'язків або відсутність підтримки сім'ї. Доступ до дистанційної освіти став ще одним показником соціальної нерівності між різними регіонами світу. Аналітичні дослідження ЮНІСЕФ виявили, що найбільш вразливими є мешканці сільських районів та країн із низьким рівнем доходів.

В ООН було визначено кілька ключових напрямків для трансформації освіти в умовах пандемії:

- ретельне планування відновлення роботи шкіл;
- створення життєздатних освітніх систем для справедливого і стійкого розвитку;
- захист фінансових ресурсів і координація дій для досягнення результатів;
- переосмислення освіти та прискорення змін у методах викладання і навчання.

Також були узагальнені наслідки пандемії для освітньої системи:

- закриття шкіл і порушення навчального процесу;
- вплив пандемії на всі рівні освіти та професійної підготовки;
- поглиблення нерівності можливостей.

Супутні негативні наслідки, такі як продовольча нестабільність, економічні труднощі, зростання насильства над жінками та дітьми, збільшення масштабів голоду та неповноцінного харчування, а також нездатність батьків працювати [3].

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Професійне вигорання – це актуальна проблема багатьох професій. Дослідження в цій області відображають різноманітні аспекти цього явища та пропонують шляхи його подолання.

Одним із ключових джерел, які розкривають проблему професійного вигорання серед медпрацівників, є робота Бабича В. Г. та Паська К. М. У цій статті вони висвітлюють важливі аспекти, пов'язані зі зростанням рівня стресу у медичних працівників та його наслідками для їхнього психоемоційного стану.

Дослідники зазначають, що основні фактори, що спричиняють вигорання, включають високий рівень відповідальності, перевантаження роботою, конфлікти в колективі та емоційне виснаження.

З іншого боку, вчені, такі як Кулешова О. В. та Варгата О. В., розглядають психочинники, які впливають на вигорання педагогічних працівників. У своїй роботі вони виявляють, що негативні емоції, невдачі у роботі, відсутність підтримки та визнання можуть спричинити вигорання серед вчителів.

Теоретичні моделі професійного вигорання також отримали значну увагу. Яцюк М. В. Та Лящ О. П. розробили модель вигорання, специфічну для педагогів закладів інтернатного типу. Ця модель враховує специфіку роботи та життя вчителів у таких умовах.

Одним із методів подолання вигорання, який розглядається в літературі, є застосування педагогіки емпauerменту. Шуберчук М. П. та Михальчук Л. Я. звертають увагу на важливість надання вчителям можливостей для самореалізації та відчуття власної важливості у навчальному процесі.

Важливим аспектом вирішення проблеми вигорання є профілактика. Пахомов І. В. розробляє різноманітні психолого-педагогічні чинники, спрямовані на розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників.

Загалом, дослідження у цій області демонструють, що професійне вигорання є серйозною проблемою, яка потребує комплексного підходу. Розуміння причин та наслідків вигорання, а також розробка ефективних методів подолання можуть допомогти покращити якість життя та роботи медичних працівників і педагогів.

Після опрацювання великої кількості літератури про синдром емоційного вигорання серед педагогічних працівників, можна зробити висновок, що ця проблема є актуальною в сучасному освітньому середовищі. Чимало досліджень, методичних посібників та програм спрямовані на вирішення цієї проблеми та запобігання її наслідкам.

Аналіз літератури показує, що причини синдрому емоційного вигорання різноманітні і включають в себе професійні та особисті чинники. Програми профілактики та корекції, які використовуються у практиці, орієнтовані на підвищення рівня психологічного комфорту педагогів, розвиток їхніх адаптаційних стратегій та психологічних ресурсів.

У зв'язку з поширенням цієї проблеми серед педагогів, важливо звернути увагу на розробку та впровадження системних заходів, які спрямовані на збереження психічного здоров'я працівників освіти. Такі заходи можуть включати в себе психологічні тренінги, консультативну підтримку, розробку адаптивних стратегій роботи, а

також створення сприятливого психосоціального середовища в освітніх установах.

Отже, в контексті сучасної освітньої системи, проблема синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників є важливою та потребує системного підходу для її вирішення.

Як зарубіжні, так і українські дослідники вже давно звертають увагу на велику кількість стресових факторів у педагогічній діяльності. Професія педагога пов'язана з численними стресовими ситуаціями, серед яких можна виділити соціальну оцінку з боку учнів, батьків, колег та керівництва; невизначеність у навколишніх обставинах; монотонну рутину, що включає велику кількість документації, тощо. Тобто, стресові фактори в роботі вчителя мають багатогранний характер. Науковець Борисова М. серед найпоширеніших проявів виділяє фрустрацію, підвищену тривожність, дратівливість та виснаженість [7]. За думкою Перегончук Н. В., суттєвими стресовими факторами для педагогів є як психологічні, так і фізичні перевантаження, що призводять до виснаження моральних та фізичних сил. Це впливає як на ефективність професійної діяльності в цілому, так і на психологічний стан вчителів та їхні стосунки з оточуючими у різних сферах життя [8]. Професія педагога є однією з тих, де синдром «професійного вигорання» є особливо поширеним. Тому важливо вивчати його причини, розвиток і перебіг саме в педагогічній сфері. Важливим чинником тут є організаційний клімат у колективі, що впливає на емоційний стан учителів. Значну роль також відіграє підтримка адміністрації школи, яка може сприяти професійному розвитку працівників, підтримувати їхні зусилля і чітко розподіляти обов'язки. Дотримання цих умов сприяє формуванню позитивної емоційної атмосфери в колективі та допомагає запобігати професійному вигоранню [8].

Процес емоційного вигорання зазвичай відбувається через накопичення негативних емоцій без належного «вивільнення», що поступово посилюється. Спочатку людина відчуває зростаючу напругу в спілкуванні, а згодом емоційне виснаження переходить у фізичне. Людині стає важко знаходити сили навіть для рутинних справ, і необхідно докладати значних зусиль, щоб почати працювати. Це виснаження може призвести до депресії, апатії, спалахів гніву, постійного дискомфорту і напруги. З часом знижується концентрація на роботі, з'являється забудькуватість, роздратованість щодо оточуючих. Виникає бажання відгородитися, обмежити спілкування, а якщо це не вдається, може виникнути захисна реакція у вигляді байдужості, цинізму або навіть агресії.

Емоційне вигорання може торкнутися не лише досвідчених працівників, але й молодих педагогів. Частина з них швидко шукає іншу роботу, коли стикається з труднощами. Учні часто відчувають, коли вчитель невпевнений у собі чи викладає нецікаво, що може призвести до зневаги з їхнього боку: вони ігнорують уроки, не виконують завдань або протестують. Це, своєю чергою, може сильно вдарити по професійній самооцінці вчителя. Інша ситуація виникає, коли вчитель стикається з новим матеріалом, який вимагає додаткового часу на підготовку, але через брак часу він відчуває стрес і готується не так якісно, як хотілося б. Підвищені вимоги до себе лише збільшують внутрішню напругу, що може призвести до негативного сприйняття реальності та відчуття, що життя позбавлене радості [7].

Отже, підсумовуючи наведене вище та спираючись на дослідження вітчизняного науковця В. Орла, можна виокремити дві групи факторів, що спричиняють емоційне вигорання:

1. Індивідуальні чинники: до них належать соціально-демографічні характеристики працівника (вік, стать, сімейний стан, трудовий стаж, рівень освіти та кваліфікації), а також особистісні особливості (витривалість, здатність протидіяти стресу, контроль за емоціями, рівень самооцінки, схильність до тривожності тощо).

2. Організаційні чинники: сюди входять умови праці (надмірне навантаження, нестача часу, тривалість робочого дня) та зміст роботи (кількість людей, з якими доводиться взаємодіяти, складність їхніх проблем, глибина контактів та наявність зворотного зв'язку).

3. Соціально-психологічні чинники: це взаємини в колективі та ставлення до об'єкта праці [9].

На думку В. Бойка, серед зовнішніх чинників, які підвищують ризик емоційного вигорання та зниження професійної активності, найбільш значущими є такі:

1. Тривала інтенсивна психологічна та емоційна робота, що передбачає постійне спілкування з іншими людьми, сприйняття їхніх дій і поведінки. Вчителі мають безперервно активізувати всі аспекти комунікації: вирішувати завдання, спостерігати, аналізувати візуальну, аудіо та письмову інформацію, швидко оцінювати ситуації і приймати рішення.

2. Дестабілізуюча організація праці, яка проявляється в нечіткому плануванні, браку обладнання, погано структурованій або суперечливій інформації. Також сюди відноситься надмірне навантаження через велику кількість учнів або інші фактори.

3. Підвищена відповідальність за виконувані функції. Учителі часто стикаються з великим емоційним тиском з боку керівництва, батьків і колег. Висока відповідальність за учнів та їхнє благополуччя призводить до нервового перенапруження, особливо

коли щоденні уроки потребують значної самовіддачі та самоконтролю.

4. Несприятлива психологічна атмосфера на роботі, яка виникає через конфлікти як із керівництвом, так і з колегами. Навіть сильна та емоційно стійка людина з часом починає уникати емоційних зусиль, щоб зберегти свої нерви.

5. Психологічно складний контингент учнів, зокрема діти з особливостями розвитку або проблемами в поведінці, що також додає емоційного навантаження.

Серед внутрішніх чинників вигорання В. Бойко виділяє:

- схильність до емоційної ригідності;
- сильну реакцію на робочі обставини;
- низьку мотивацію емоційної самовіддачі;
- моральну дезорієнтацію.

Таким чином, факторами, що сприяють професійним стресам і емоційному вигоранню у вчителів, є:

- високий рівень відповідальності за учнів;
- дисбаланс між витраченими зусиллями і винагородою;
- конфлікти в робочому середовищі;
- обмежені можливості для самовираження;
- одноманітність діяльності;
- відсутність підтримки та перспектив у роботі;
- невирішені особисті проблеми [9].

Отже, до найбільш поширених факторів емоційного вигорання належать зовнішні чинники, пов'язані з особливостями професійної діяльності, а також внутрішні чинники, що відображають індивідуальні характеристики працівника. Серед основних ознак тривалого стресу та синдрому вигорання можна виділити такі: виснаження, постійна втома, проблеми зі сном, негативне ставлення до роботи, незадоволення професійною діяльністю, нехтування обов'язками, зміни в апетиті, підвищена агресивність, негативна самооцінка, пасивність, зростання споживання стимуляторів (кава, тютюн, алкоголь), погіршення концентрації, невиконання роботи в строк, схильність шукати виправдання замість рішень, конфлікти на робочому місці, часті головні болі, розлади шлунку, робота вдома, невпевненість, почуття розчарування, постійний неспокій та підвищена дратівливість.

Висновки до першого розділу

У процесі аналізу наукових досліджень, що стосуються особливостей емоційного вигорання педагогів, було розглянуто сутність і особливості цього явища, а також чинники, які впливають на емоційне вигорання працівників освіти як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. У ході аналізу:

1. Встановлено, що професія педагога є однією з найбільш психологічно напружених і належить до стресогенних професій, які вимагають від особистості значних резервів самовладання й саморегуляції. Через часті міжособистісні контакти педагоги частіше відчувають емоційне вигорання та його наслідки, зокрема через високі нервово-психічні навантаження.

2. Визначено сутність поняття «емоційне вигорання» як стану, що супроводжується моральним, розумовим і фізичним виснаженням, порушенням ефективності в роботі та житті, втомою, безсонням і підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

3. Виявлено взаємозв'язок між емоційним і професійним вигоранням. Основними ознаками обох явищ є тривалий стрес і психічне перевантаження, які можуть призвести до дезінтеграції різних психічних сфер, зокрема емоційної.

4. Серед факторів, що сприяють емоційному вигоранню вчителів, виокремлено відповідальність за учнів, напруженість та конфлікти в робочому середовищі, одноманітність діяльності, відсутність перспектив, дисбаланс між інтелектуальними зусиллями

та морально-матеріальною винагородою, а також брак позитивної оцінки їхньої праці.

РОЗДІЛ 2

ОПИС ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

2.1. Особливості програми дослідження та проведення експерименту

Метою даного розділу є опрацювання основних етапів проведення емпіричного дослідження та корекція рівня емоційного вигорання педпрацівників в умовах дистанційної роботи.

Формування вибірки було обрано за допомогою онлайн-опитування. В дослідженні прийняли участь викладачі Херсонського державного університету. Вибірку становили 50 викладачів, які працюють у Херсонському державному університеті у віці від 24 до 83 років, у середньому – 43 роки (36 % – чоловіки, 64 % – жінки).

Проведення даного дослідження виокремлено наступні завдання:

1. Дослідити рівень емоційного вигорання педпрацівників.
2. Здійснити всебічну обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію даних.
3. Розробити психокорекційну програму на зниження рівня емоційного вигорання викладачів.
4. Надати практичні рекомендації для усунення емоційного вигорання педагогічних працівників.

2.2. Опис змінних: залежна, незалежна, можливі додаткові та побічні змінні

При проведенні дослідження з теми «Емоціне вигорання викладачів в умовах цифрового освітнього середовища» можна виділити кілька типів змінних:

1. Незалежна змінна: тут може виступати велика кількість факторів, які впливають на емоційне вигорання викладачів при онлайн роботі. Наприклад:

- кількість робочих годин на тиждень.
- рівень підготовки до викладання онлайн.
- рівень підтримки з боку адміністрації та колег.
- індивідуальні риси особистості викладачів.

2. Залежна змінна: це рівень емоційного вигорання викладачів. Може вимірюватися за допомогою психометричних шкал або анкет.

3. Можливі додаткові змінні: фактори, які можуть модифікувати взаємозв'язок між незалежною та залежною змінною:

- досвід роботи викладача;
- рівень задоволеності викладача від роботи;
- рівень стресу в особистому житті викладача.

4. Побічні змінні: може включатися все, що не є об'єктом безпосереднього дослідження, але може впливати на результати:

- ситуаційні фактори, такі як екстраординарні події (пандемія, війна).
- технічні аспекти роботи в онлайн-середовищі (якість з'єднання, технічні проблеми, відсутність постійного електропостачання).

Це лише загальний підхід, і конкретні змінні можуть бути доповнені або змінені залежно від специфіки дослідження та його мети. Під час проведення дослідження важливо враховувати всі можливі фактори, що можуть впливати на емоційне вигорання викладачів у контексті онлайн роботи, для отримання більш повного та об'єктивного розуміння проблеми.

2.3. Гіпотеза: теоретична, еспериментальна, статистичні гіпотези

На основі аналізу результатів досліджень, що спираються на теорію Л.М. Веккера про роль образного компонента в мисленні, ми висунули наступну гіпотезу: використання психологічних засобів сприятиме подоланню емоційного вигорання викладачів, які працюють в онлайн форматі.

Обґрунтування:

1. *Зміна умов роботи.* Онлайн формат роботи викладачів може призводити до зміни робочих умов, що впливає на психічний стан. Гіпотеза передбачає, що використання психологічних засобів може допомогти адаптуватися до нових умов та зменшити емоційне вигорання.

2. *Підвищення ефективності комунікації.* Робота в онлайн форматі може обмежити міжособистісні взаємодії, що впливає на якість комунікації. Гіпотеза стверджує, що психологічні засоби можуть поліпшити комунікативні навички викладачів і зменшити відчуття відчуження та самотності.

3. *Стратегії управління стресом.* Онлайн робота може призводити до збільшення стресових ситуацій. Гіпотеза передбачає, що психологічні засоби допоможуть викладачам виробити стратегії управління стресом та збереження емоційної стабільності.

4. *Розвиток позитивної психологічної атмосфери.* Психологічні методи можуть сприяти створенню позитивної

психологічної атмосфери в онлайн оточенні, що впливає на загальний емоційний стан та мотивацію викладачів.

5. *Сприяння особистісному розвитку.* Гіпотеза передбачає, що психологічні засоби можуть сприяти особистісному розвитку викладачів, допомагаючи їм розбиратися з внутрішніми конфліктами та розвивати ресурси для подолання труднощів.

У разі підтвердження цієї гіпотези, вивчення психологічних засобів для подолання емоційного вигорання може виявитися корисним для покращення якості роботи викладачів у онлайн середовищі та підтримання їхнього психічного здоров'я.

2.4 Обґрунтування та опис експериментального плану

Для проведення психологічного тестування, визначення рівня емоційного вигорання педагогів ми обрали такі методики:

1. *«Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова.* Дана методика застосовується при діагностиці прояву синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях (міжособистісному, особистісному, мотиваційному). Вона включає 72 твердження щодо відчуттів, які пов'язані з роботою, які відповідають 3 шкалам. Ця методика допомагає відслідкувати прояви професійного вигорання за такими показниками: особистісне віддалення, психоемоційне виснаження та професійну мотивацію.

Також важливим є те, що методика допомагає проаналізувати прояв синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях:

- міжособистісному;
- особистісному;
- мотиваційному.

Варто відзначити, що дана методика є простою в обробці та може бути використана для негайного вирішення професійних завдань організаційними психологами. Також вона дає можливість

розробити певну систему роботи та встановити, за якими складовими найбільш «рельєфно» проявляється синдром.

2. *Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, яка використовується для визначення переважаючих компонентів «вигорання».* Вона містить 18 запитань, щодо одного із компонентів вигорання, таких як: емоційне виснаження, деперсоналізація та особиста задоволеність. Опитуваним пропонується вибрати на кожне запитання одну з 6 відповідей. За кожним компонентом рахується середній бал, після чого відбувається безпосереднє визначення рівня вигорання (високий, середній, низький).

3. *Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг).* Дана методика полягає в дослідженні рівня емоційного вигорання: низький, середній та високий. Заключним було проведення анкети для дослідження розуміння пед явища «емоційного вигорання».

Анкета складається з 20 питань, за допомогою яких можна дослідити у респондентів відчуття підвищеної відповідальності, тривожності, або ж незадоволеністю собою; відчуття знесилення та дефіцит енергії.

4. *«Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна для дослідження емпатії (Balanced Emotional Empathy Scale - BEES).* Цей опитувальник створений Альбертом Меграбяном та модифікований Н. Епштейном, який спрямований на оцінку здатності людини до емоційної емпатії. За концепцією А. Меграбяна, емоційна емпатія полягає у здатності відчувати емоції іншої людини, співпереживати їй та ідентифікуватися з її емоційними станами. Дослідження свідчать, що рівень емоційної емпатії пов'язаний із загальним станом здоров'я, соціальною адаптованістю та навичками взаємодії з іншими людьми.

Дана методика дозволяє оцінити загальні емпатичні тенденції, зокрема, рівень здатності до емоційного відгуку на переживання інших та відповідність чи невідповідність емоційних станів суб'єкта і об'єкта емпатії. Об'єктами емпатії є соціальні ситуації та люди, до яких респондент може відчувати співчуття в повсякденному житті.

Опитувальник містить 25 закритих тверджень, серед яких є як прямі, так і зворотні. Респондент оцінює ступінь своєї згоди або незгоди з кожним твердженням. Шкала відповідей, яка варіюється від «повністю згоден» до «повністю не згоден», дозволяє передати нюанси його ставлення до різних ситуацій. У порівнянні з оригінальною версією опитувальника, змінено шкалу відповідей та додано таблиці для перерахунку «сірих» балів у стандартні оцінки.

Також розроблено авторську анкету для дослідження явища «емоційного вигорання» (Додаток А).

В процесі проведення методики «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова можна стверджувати, що за шкалою «психоемоційне виснаження» 72.0 % тобто 36 респондентів, з них: 10 % мають вкрай високий рівень виснаження, 7.0 % - високий рівень, 48 % - середній рівень та 28 % мають низький рівень емоційного виснаження (Додаток Б).

По шкалі «особистісне віддалення» бачимо, що 4.0 % - мають вкрай високий рівень, 8.0 % - високий рівень, 28.0 % - середній рівень, а 60.0 % мають низький рівень особистісного віддалення.

За шкалою «професійна мотивація» 2.0 % мають вкрай високий рівень, 20.0 % - високий рівень, 38.0 % мають середній рівень, та 40.0 % мають низький рівень. Результати визначення складових синдрому «вигорання» у педагогічних працівників зображено у таблиці 2.4.1.

Таблиця 2.4.1

**Результати за методикою «Визначення психічного вигорання» О.
О. Рукавішнікова**

Шкала	Кількість респондентів, у %			
	Низьке значення (НЗ)	Середнє значення (СЗ)	Високе значення (ВЗ)	Вкрай високе значення (ВВЗ)
Психологічне виснаження	14 (28 %)	24 (48 %)	7 (14 %)	5 (10 %)
Особистісне віддалення	30 (60 %)	14 (28 %)	4 (8 %)	2 (4 %)
Професійна мотивація	20 (40 %)	19 (38 %)	10 (20 %)	1 (2 %)

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рис. 2.4.1.).

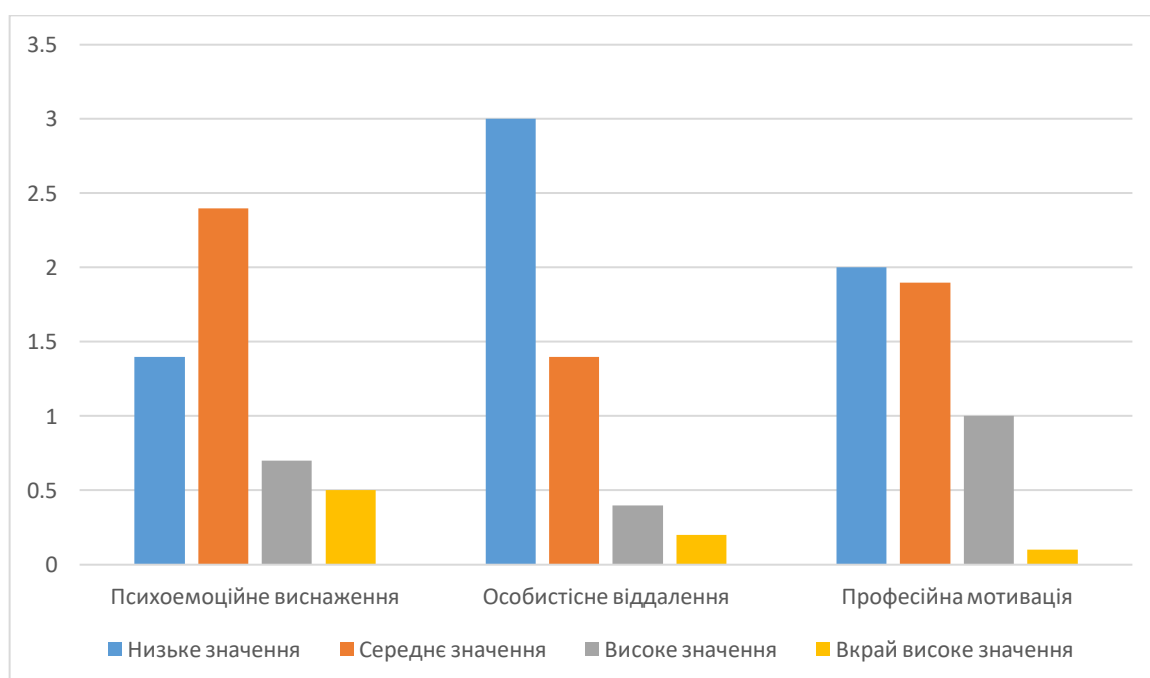


Рис. 2.4.1. Результати за методикою «Визначення психічного вигорання» О. О. Рукавішнікова

Згідно отриманих даних, можемо констатувати що, за шкалою «психоемоційне виснаження» менше половини респондентів мають високий рівень емоційного виснаження, майже половина респондентів мають середній рівень. Та майже чверть досліджуваних мають низький рівень, що характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням.

За шкалою «особистісне віддалення» більше половини опитаних мають низькі показники, що свідчить про гарну соціальну адаптацію і всього 10 % мають ознаки зменшення кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування та негативізмом стосовно до інших.

За показником «професійна мотивація – менше чверті опитаних мають високий рівень зниження мотивації і ентузіазму щодо роботи. У майже рівних співвідношеннях низький та середній рівень, що вказує про здебільшого нормальний стан емоційної сфери, продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі.

Другою методикою, за якою було пройдено опитування було «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, яка використовується для визначення переважаючих компонентів «вигорання».

Таблиця 2.3.2

Рівні вигорання за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон) у відсотках

Рівні «вигорання»	Компоненти вигорання		
	Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження
Низький	67 %	7 %	58 %
Середній	21 %	78 %	27 %
Високий	12 %	15 %	15 %

Проаналізувавши отримані дані за методикою Гібсона, можна зазначити, що особиста задоволеність опитаних знаходиться переважно на середньому рівні (78 %), лише 7 % мають низький рівень особистої задоволеності, решта – високий (15 %).

За допомогою даної методики ми визначили наступні провідні ознаки й психологічні особливості профвигорання особистості: відчуття емоційного напруження, незадоволеність життям, почуття руйнації, погіршення стану здоров'я й зниження мотивації щодо профдіяльності.

За даними отриманих результатів дослідження, за допомогою методики «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) (Додаток В), нами було констатовано, що 38 % респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, 42 % мають середній рівень, а 20 % – низький рівень емоційного вигорання. Результати визначення рівня емоційного вигорання подано на рисунку 2.4.2.

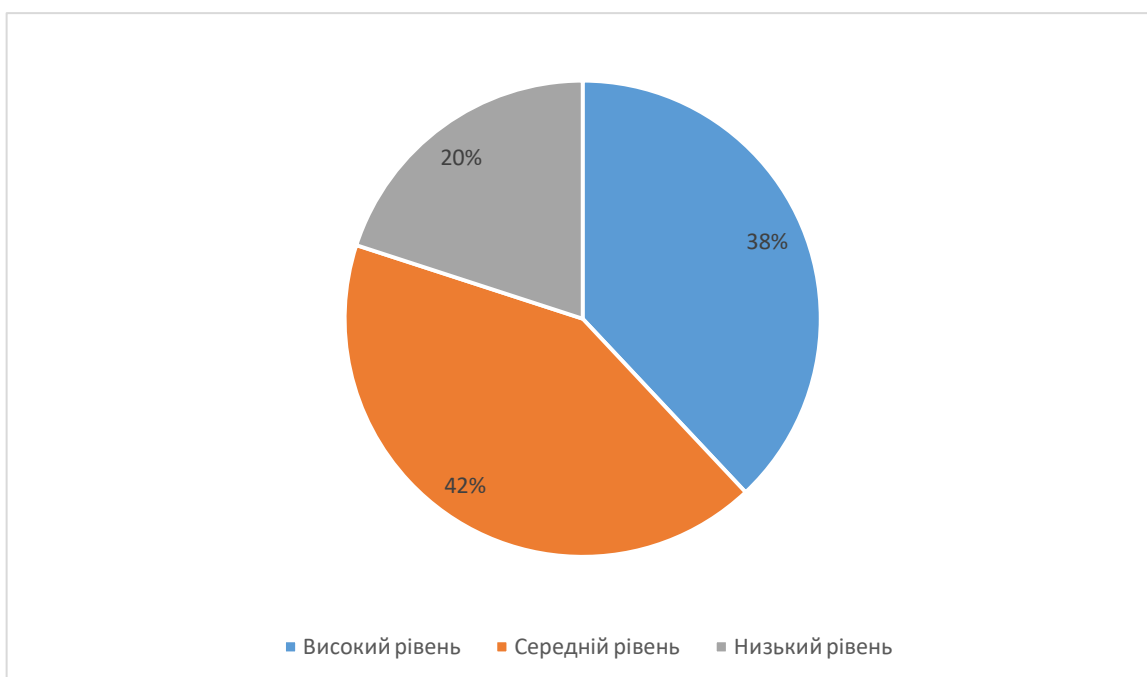


Рис. 2.4.2. Результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

Згідно з отриманими результатами можна зробити висновок, понад третина людей відчуває високий рівень емоційного вигорання, що вказує на повне виснаження психічних ресурсів і часті прояви злості, образливості, смутку, замкнутості та відчуженості. Менш ніж половина респондентів мають середній рівень вигорання, що свідчить про значні емоційні зміни: внутрішня роздратованість проявляється у вигляді агресії до оточуючих, зниження активності на роботі та віддалення від звичного кола спілкування. Менше третини учасників мають низький рівень емоційного вигорання, при якому емоції стають приглушеними, з'являється байдужість до навколишнього, а також відчуття незадоволеності собою та своїм життям.

Це також підтверджується відповідями педагогічних працівників на запитання авторської анкети (Додаток Д). Ми спостерігаємо, що понад половина респондентів продовжує думати про роботу навіть після її завершення, відчуваючи підвищену відповідальність за учнів, студентів і важливу документацію. Це викликає у них тривожність та відчуття нестачі сил і енергії. Половина опитаних сумнівається у своїй професійній спроможності, а третина незадоволена власними педагогічними навичками.

Згідно з результатами опитування за методикою «Шкала емоційного відгуку» А. Магребяна, аналіз первинних даних дозволяє здійснити розподіл викладачів за рівнями емоційного відгуку. Результати розподілу виборів досліджуваних відображені у табл. 2.3.3.

Таблиця 2.3.3

Рівні розподілу за методикою «Шкала емоційного відгуку» (А. Магребян) у відсотках

Шкали	Рівень	Результати
	Дуже високий	22 %

Емоційний відгук	Високий	28 %
	Нормальний	26 %
	Низький	16,0 %
	Дуже низький	8,0 %

Отримані результати вказують на домінування високого рівня емоційного відгуку 50 %, це вказує на те, що для цих респондентів характерним є зниження стресостійкості та зростання факторів, які викликають стресові ситуації. Для цих людей характерне витрачання величезної кількості часу та енергії на стримування й уникання негативних психічних станів, які з'являються під впливом стресових факторів. Люди з високим рівнем емоційного реагування характеризуються уповільненням життєвого ритму, підвищеною втомлюваністю, але здатні якісно виконувати свою роботу. Вони чутливі до стресогенних факторів, важко переносять навіть незначні стресові ситуації, витрачають багато часу на подолання їх негативних наслідків, мають знижену працездатність і схильність до психосоматичних захворювань. Середній рівень емоційного відгуку виявлено у 26 % респондентів. Для цієї групи характерні гнучке мислення, здатність абстрагуватися від стресових ситуацій та адекватно реагувати на складні життєві події. Їм вдається витратити мало часу та енергії на переживання стресу, при цьому їхня працездатність не знижується, а ризик розвитку психосоматичних захворювань є низьким. Дуже низький (8,0 %) та низький (16,0 %) рівні емоційного відгуку проявляються у легкому сприйнятті стресових подій, мінімальних витратах енергії та часу на подолання наслідків стресу. Такі люди зазвичай енергійні, мають високу працездатність і низьку ймовірність емоційного вигорання та психосоматичних захворювань на тлі стресу.

Для перевірки виявлених взаємозв'язків між компонентами емоційного вигорання та емоційним реагуванням викладачів при дистанційній роботі було застосовано коефіцієнт кореляції Спірмена. Результати математико-статистичної обробки даних наведені у Додатку Г та таблиці 2.3.4.

Таблиця 2.3.4

Результати кореляційного аналізу

Показник		Деперсоналізація	Особиста задоволеність	Емоційне виснаження	Емоційний відгук
Деперсоналізація	r	1,000	0,213	0,145	0,097
	p	.	0,000	0,000	0,613
Особиста задоволеність	r	0,213	1,000	0,755	0,211
	p	0,000	.	0,000	0,639
Емоційне виснаження	r	0,145	0,755	1,000	0,963
	p	0,000	0,000	.	0,000
Емоційний відгук	r	0,097	0,212	0,964	1,000
	p	0,613	0,638	0,000	.

Аналіз показав наявність значущої позитивної кореляції між емоційним виснаженням і емоційним відгуком на рівні значущості $p \leq 0,01$, що вказує на взаємозалежність цих показників. Отже, рівень емоційного відгуку безпосередньо впливає на розвиток емоційного виснаження як компоненту емоційного вигорання. Математико-статистична обробка також виявила значущу негативну кореляцію між такими компонентами емоційного вигорання, як особиста задоволеність і емоційне виснаження, на рівні значущості $p \leq 0,01$. Це

свідчить про те, що високий рівень особистої задоволеності зменшує емоційне виснаження.

Рекомендації:

1. Використовувати вправи з тілесно-орієнтованої терапії, музикотерапії.
2. Підвищення самооцінки та впевненості у собі.
3. Формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови і цінності – як відносно до самих себе, так і до інших людей і життя взагалі.

2.5. Корекційна програма «Емоційне вигорання викладачів в умовах цифрового освітнього середовища»

Профілактика професійного вигорання педагогічних працівників полягає у створенні умов, які протидіють можливій появі її симптомів у них. Вона може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування) чи груповим (профілактичний тренінг).

Корекція професійного вигорання педагогічних працівників проводиться з особами, які мають її виражені симптоми. Воно може бути індивідуальним (індивідуальні бесіди, консультування, індивідуальна корекційна програма) чи груповим (корекційний тренінг).

З метою профілактики та корекції професійного вигорання педагогічних працівників необхідно застосовувати низку заходів.

1. Метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного чи психічного напруження – релаксація. Особи, які переживають професійне вигорання, часто виснажені, деморалізовані, знесилені. Тому необхідно віднаходити час (нехай це всього 5-10 хвилин) та місце (навіть за робочим столом) для відновлення енергії, м'язового розслаблення, візуалізації приємних

образів та ін. Повне розслаблення за короткий час може бути досягнуто шляхом сильного напруження і поступового розслаблення певних груп м'язів. Варто пам'ятати, що коли м'язи розслаблені, людина перебуває у стані повного душевного спокою.

2. Організація занять: програма розрахована на 5 занять по 1 годині кожне.

Учасники програми: педагоги навчального закладу.

Форма занять: групова.

Тематичний план психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників подано у таблиці.

Таблиця 2.5.1

**Тематичний план психокорекційної програми зниження
рівня емоційного вигорання педагогів**

	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
	2	3	4
	I. Привітання присутніх. Вправа «Баланс реальний і бажаний» Вправа «Мозковий штурм» II. Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями. III. Домашнє завдання	Аркуші А4, презентація, бланки для роботи, кольорові олівці, фломастери, листи кольорового паперу	20 хв. 20 хв. 20 хв.

	I. Вступ в заняття. Лекція на тему.	Стікери, ручки, аркуш А4, фломастери або фарби, презентація.	10 хв.
	II. Практична частина: Вправа «Хто я?»		20 хв.
	Вправа «Особистий герб і девіз».		20 хв.
	III. Заклучна частина. Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями.		10 хв.

Продовження табл. 2.5.1

	2	3	4
	I. Вступ в заняття. Міні-лекція на тему: «Цілепокладання як метод профілактики СЕВ».	Презентація, анкети, ручки, папір (формат А2), кольорові олівці, фломастери, колонка ³ спокійною музикою, килимки.	20 хв.
	II. Практична частина. Вправа «Анкета»		15 хв.
	Вправа «Карта мого життя»		50 хв.
	III. Заклучна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.		
	I. Вступ в заняття. Знайомство з темою.	Папір А4, різнокольоровий папір, ручки, м'ячик, картки з ситуаціями, посудина з плаваючою свічкою.	20 хв.
	Вправа «Я вчуся у тебе»		15 хв.
	II. Основна частина. Вправа «Або - або»		10 хв.
	Вправа «Мораль цієї казки така»		15 хв.
	III. Рефлексія. Вправи «Коло		

світла».		
І. Вступ в заняття. Міні-лекція на тему: «Тайм-менеджмент».	Презентація, папір, ручки	15 хв.
ІІ. Практична частина. Вправа «Поглиначі і пастки часу»		20 хв.
Вправа «Пріоритети»		15 хв.
ІІІ. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.		10 хв.

Протокол корекційної роботи з емоційного вигорання

I. Загальні дані

Учасники: науково-педагогічні працівники Херсонського державного університету.

Вік: 31-61.

Стать: жіноча

Освіта: повна вища

Посада/роль: науково-педагогічні працівники

Дата проведення заняття: 06.05.2024 рік.

II. Опис процедури

Заняття спрямоване на корекцію емоційного вигорання через розвиток стратегій саморегуляції, зниження стресу та підвищення психологічного комфорту.

III. Зміст заняття

Вступна частина. Оголошення теми заняття, постановка цілей та очікуваних результатів.

Теоретичний блок. Розбір основних причин емоційного вигорання, огляд стратегій саморегуляції.

Практична частина. Вправи на релаксацію, дихальні техніки, методи медитації та візуалізації.

Заключна частина. Обговорення вражень, висновки, надання рекомендацій для подальшої роботи над емоційним вигоранням.

IV. Результати

1.1. Підвищення рівня самосприйняття та усвідомлення власних емоційних потреб.

1.2. Зниження рівня стресу та напруги учасників.

1.3. Виявлення бажання та готовності до подальшої роботи над саморегуляцією.

IV. Загальний висновок

Заняття з корекції емоційного вигорання було успішним. Учасники виявили зацікавленість у розвитку навичок саморегуляції та виражали позитивне ставлення до подальшої роботи над собою.

VI. Рекомендації

Продовжити заняття та виконання вправ на релаксацію та саморегуляцію.

Рекомендувати учасникам впроваджувати отримані стратегії в щоденну практику.

Загальний висновок. Після проведення першої корекційної роботи з емоційного вигорання, можна сказати, що методи та стратегії, застосовані на занятті, сприяли підвищенню рівня самосприйняття та зниженню рівня стресу учасників. Вони проявили зацікавленість та готовність до подальшої роботи над саморегуляцією. Рекомендується продовжити заняття з емоційного вигорання та надавати учасникам підтримку та підбурювання у впровадженні набутих навичок у їхню повсякденну практику.

Самоаналіз проведеного психокорекційного заняття.

1. Цілі та очікувані результати.

Метою проведення цього заняття було надання викладачам стратегій та методів для подолання емоційного вигорання, а також підвищення рівня їхньої психологічної стійкості та саморегуляції.

2. Підготовка та проведення.

Перед проведенням заняття я детально ознайомила з матеріалами щодо емоційного вигорання серед викладачів та психологічними методиками корекції. Під час заняття створено сприятливу атмосферу співпраці та взаєморозуміння.

3. Реакція учасників.

Викладачі виявили активну участь у дискусіях та вправах. Вони відкрито ділилися своїм досвідом та емоціями, що свідчить про високий рівень взаємодії та відкритості.

4. Мої враження та спостереження.

Під час заняття я помітила великий інтерес учасників до теми емоційного вигорання та велике бажання засвоїти навички саморегуляції. Викладачі виявили готовність застосовувати отримані знання в своїй роботі.

5. Позитивні аспекти.

- Активна участь та відкритість учасників.
- Здатність викладачів розуміти та приймати свої емоції.
- Високий рівень зацікавленості у подальшій роботі над самовдосконаленням.

6. Негативні аспекти.

Деякі викладачі можуть виявити труднощі у впровадженні отриманих стратегій у своєму повсякденному житті.

Висновки та рекомендації. Заняття було успішним, але для досягнення повноцінних результатів необхідно продовжити роботу над саморегуляцією та підтримувати викладачів у їхній практиці.

Рекомендується організувати регулярні зустрічі або тренінги з аналогічною тематикою для підтримки та розвитку учасників.

Висновки до другого розділу

Метою розділу було дослідження та корекція рівня емоційного вигорання педагогів, які працюють дистанційно. Було сформовано вибірку з 50 викладачів Херсонського державного університету. Дослідження передбачало оцінку рівня емоційного вигорання через кілька психологічних методик, зокрема опитування та тести.

Результати показали, що більшість викладачів відчувають помірний рівень емоційного вигорання, зокрема виснаження та зниження мотивації. Основними причинами були тривалість робочого часу, відсутність підтримки та стрес через зміни в робочих умовах. Для корекції цього стану розроблено програму, що включала методи релаксації, тренінги та психологічну підтримку, яка показала позитивні результати: викладачі проявили інтерес до подальшої роботи над собою та покращення саморегуляції.

ВИСНОВКИ

1. Дистанційне навчання, як нова форма освітнього процесу, набуває все більшої популярності завдяки використанню інформаційних і комунікаційних технологій. Воно забезпечує доступність для різних верств населення та гнучкість навчального процесу. Перевагами дистанційного навчання є індивідуальний підхід, нові технологічні рішення та демократичні відносини між вчителем і учнем. Однак існують і суттєві виклики, такі як низька пропускна здатність електронних мереж, особливо у віддалених регіонах, складність у забезпеченні ефективної ідентифікації учнів та недостатня підготовка педагогів до дистанційної форми навчання. Особливої уваги потребує молодша школа, де дистанційна форма навчання може ускладнювати розвиток комунікативних навичок та взаємодію з учителями.

2. Професійне вигорання – це актуальна проблема, яка впливає на психологічний стан багатьох працівників, зокрема медиків і педагогів. У різних професіях цей феномен викликають різні фактори: від перевантаження і відповідальності до соціальних і організаційних труднощів. У сфері освіти емоційне вигорання серед педагогів виникає через високу емоційну напругу, постійне спілкування з учнями та адміністрацією, конфлікти й відсутність підтримки або самореалізації. Це вигорання може спричинити серйозні наслідки, включаючи втому, депресію, роздратованість, а також фізичні симптоми, такі як безсоння або головний біль. Дослідження в цій області показують, що причинами вигорання є як внутрішні чинники (особистісні особливості працівників), так і зовнішні (організаційні умови, стресові навантаження). Науковці наголошують на важливості комплексного підходу до вирішення цієї проблеми. Зокрема, методи подолання включають профілактичні

заходи, спрямовані на психологічну підтримку та розвиток адаптаційних стратегій у роботі.

3. Було сформовано вибірку з 50 викладачів Херсонського державного університету, віком від 24 до 83 років. Дослідження мало кілька завдань: оцінка рівня емоційного вигорання, аналіз даних, розробка психокорекційної програми та надання практичних рекомендацій для його зменшення. Гіпотеза дослідження полягає в тому, що використання психологічних засобів допоможе подолати емоційне вигорання викладачів, які працюють у форматі онлайн, через покращення комунікації, управління стресом і створення позитивної психологічної атмосфери.

4. Описано використані методики для визначення рівня емоційного вигорання педагогів. Основними інструментами були методики О.О. Рукавішнікової, Дж. Гібсона, Дж. Грінберга та А. Магребяна, які допомогли дослідити різні аспекти синдрому вигорання, такі як психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, та професійна мотивація. Результати показали, що понад третина викладачів відчуває високий рівень вигорання, а понад половина – середній або низький рівень. Це свідчить про значний рівень емоційного та професійного напруження у педагогічних працівників.

5. Профілактика та корекція професійного вигорання педагогічних працівників є важливою складовою їхнього психологічного добробуту. Профілактичні заходи спрямовані на створення умов, що перешкоджають появі симптомів вигорання, як через індивідуальні консультації, так і через групові тренінги. Корекційні заходи націлені на роботу з особами, які вже демонструють ознаки вигорання, використовуючи як індивідуальні, так і групові методи. Ключовими стратегіями профілактики та корекції є релаксація, дихальні техніки, візуалізація, медитація, а

також впровадження регулярних тренінгів, спрямованих на зниження рівня стресу та розвиток навичок саморегуляції. Програма психокорекції передбачає 5 занять, що включають як теоретичні, так і практичні вправи для покращення психологічної стійкості педагогів. Загальні результати роботи свідчать про підвищення рівня самосприйняття, зниження стресу та зацікавленість учасників у подальшій роботі над саморегуляцією. Для досягнення сталих результатів рекомендується продовжувати заняття та надавати постійну підтримку педагогам у впровадженні отриманих знань у повсякденне життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н.В. 2007. Психологічні особливості негативної професійної деформації юриста. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ. Вип. 12, ч. 2. С. 31-37.
2. Бабич В.Г., Пасько К.М. 2019. Проблема синдрому емоційного вигорання серед медичних працівників. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Суми. С. 367.
3. Бабкова О.О. 2017. Професійні фактори синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Science Review*. 7(7), Vol. 4. С. 17-19.
4. Батуріна М., Новолаєв А. 2016. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук. Педагогіка*. С. 265-270.
5. Березовська Л.І. 2013. Психодіагностика та корекція внутрішньоособистісних конфліктів як умова подолання професійного вигорання у вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.10. «Організаційна психологія, економічна психологія». Київ, 19 с.
6. Бещук-Венгерська Н.В. 2015. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 110 с.
7. Бондарчук О.І., Карамушка Л.М., Москальова А.С. та інші. 2015. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для слухачів очно- дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Київ, 48 с.
8. Варгата О.В., Кулешова О.В., Міхеєва Л.В. 2021.

Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Запоріжжя : КПУ. № 75. Т. 1. С. 68-71.

9. Винник В. 2010. 100 порад : як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. Київ : Література ЛТД, 174 с.

10. Грейліх О.О. 2013. Особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди*. *Педагогіка. Психологія. Філософія* : зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький. Вип. 28, Т. 2. С. 433-438.

11. Грисенко Н.В. 2011. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ, 20 с.

12. Грицук О.В. 2010. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Харків, 23 с.

13. Єгорова Є. 2010. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Вісник АПН. Педагогіка і психологія*. Київ. № 4. С. 66-73.

14. Качур О. 2010. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. № 40. С. 3-7.

15. Кісліцина М.В. 2015. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. *Актуальні проблеми*

корекційної педагогіки : Національний педагогічний університет ім. Драгоманова, Кам'янець-Подільський національний університет ім. Івана Огієнко. Вип. 5. Кам'янець-Подільський. С. 121–136.

16. Колтунович Т.А. 2012. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т. 200 с.

17. Колтунович, Т.А. 2016. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.07. «Педагогічна та вікова психологія». Івано-Франківськ. 352 с.

18. Коновчук Н.С. 2012. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету «КРОК»*. Вип. 14. С. 91-95.

19. Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В. та інші. 2016. Емоційне вигорання педагогів. *Методичні рекомендації*. Суми : методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації. 60 с.

20. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. 2017. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 304 с.

21. Кузнєцов М.А., Грицук О.В. 2011. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ. 206 с.

22. Лящ О.П., Яцюк М.В. 2020. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. Вип. 20. С. 245-250.

23. Мирончук Н.М. 2006. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи. *Проблеми освіти: наук. – метод. зб. Ін-т модернізації змісту освіти МОН України*. Вип. 86. Київ. С. 386-393.

24. Мирончук Н.М. 2017. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи*: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О. С. 62-67.

25. Михальчук Л.Я., Шуберчук М.П. 2019. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту. Нетішин. 78 с.

26. Ожубко Г.В. 2022. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Наукові перспективи*. № 1(19). С. 445-454.

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

28. Павелкін Р. 2023. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Збірник наукових праць РДГУ : Психологія: реальність і перспективи*. Рівне. С. 144-153.

29. Пахомов І.В. 2023. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: *збірник електронних навчальних курсів / упорядкування В.С. Кулішов, І.В. Пахомов*. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України. С. 8-50.

30. Пахомов І.В. 2024. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України. 114 с.

31. Перегончук Н.В. 2011. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Київ. 20 с.
32. Підгурська В.П. 2014. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу». *Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами : зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка. С. 112-118.*
33. Погрібна А.О. 2017. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: автореф. дис... канд. психол. наук. Словянськ: Донбаський державний педагогічний університет. 24 с.
34. Прокопенко І.А. 2019. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки. № 1 (45). С. 59-64.*
35. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації. 2008. За заг. ред. к. мед. н. М.Л. Авраменка. Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. 53 с.
36. Сапун І. 2013. Психологічне здоров'я в умовах школи : психопрофілактика емоційного «вигорання» : заняття з елементами тренінгу. *Психолог. № 6. С. 6-11.*
37. Степанець М. 2016. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. № 8. С. 74-84.*
38. Тавровецька Н. 2020. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сміслової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології : збірник наукових*

праць. № 49. С. 296–321.

39. Якимчук О. 2021. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Київ. Сер. 12 : Психологічні науки. №16 (61). С. 111-119.

40. Lembryk, I. S., & Pryjmak, R. Y. 2018. Staff burnout syndrome in tutors of the high school. *Likars'ka Sprava*, (5-6), 180-186.

ДОДАТКИ

Додаток А. Авторська анкета для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

Інструкція: дайте відповідь «Так» чи «Ні»

- 1) Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?
- 2) Чи часто Ви незадоволені собою?
- 3) Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?
- 4) Чи відчуваєте постійну тривожність?
- 5) Чи відчуваєте прискорене серцебиття?
- 6) Чи скаржитесь на поганий сон?
- 7) Чи відчуваєте брак часу?
- 8) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?
- 9) Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?
- 10) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?

Інтерпретація результатів: якщо позитивних відповідей менше 5 – низький рівень емоційного виснаження; більше 5 – середній рівень; більше 7-8 – високий рівень емоційного виснаження.

Додаток Б. Зведені результати дослідження «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова.

№ респондента	Психоемоціне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
1.	СЗ	СЗ	НЗ
2.	СЗ	СЗ	НЗ
3.	СЗ	НЗ	НЗ
4.	ВЗ	НЗ	НЗ
5.	ВЗ	НЗ	СЗ
6.	ВВЗ	ВЗ	СЗ
7.	СЗ	ВВЗ	НЗ
8.	СЗ	НЗ	СЗ
9.	НЗ	НЗ	СЗ
10.	СЗ	НЗ	НЗ
11.	СЗ	НЗ	НЗ
12.	СЗ	СЗ	НЗ
13.	НЗ	СЗ	ВЗ
14.	НЗ	НЗ	НЗ
15.	СЗ	СЗ	СЗ
16.	СЗ	СЗ	СЗ
17.	СЗ	НЗ	ВЗ
18.	НЗ	НЗ	ВЗ
19.	НЗ	НЗ	ВЗ
20.	ВЗ	ВЗ	СЗ
21.	ВЗ	ВВЗ	ВВЗ
22.	ВВЗ	НЗ	НЗ
23.	НЗ	НЗ	НЗ
24.	НЗ	НЗ	СЗ
25.	НЗ	НЗ	СЗ
26.	ВЗ	СЗ	ВЗ
27.	ВВЗ	ВЗ	ВЗ

28.	C3	H3	B3
29.	C3	C3	C3
30.	C3	C3	C3
31.	H3	H3	C3
32.	H3	H3	H3
33.	H3	H3	H3
34.	H3	B3	H3
35.	C3	C3	B3
36.	H3	H3	C3
37.	H3	H3	H3
38.	B3	C3	H3
39.	B3	C3	C3
40.	BB3	H3	C3
41.	C3	H3	C3
42.	C3	H3	C3
43.	C3	B3	B3
44.	C3	C3	B3
45.	BB3	C3	H3
46.	C3	H3	H3
47.	C3	H3	H3
48.	C3	H3	H3
49.	C3	H3	H3
50.	C3	H3	C3

Додаток В. Результати дослідження методики «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг).

№ респондента	Рівень Емоційного Вигорання
1	C2
2	H1
3	C2
4	H1
5	B3
6	C2
7	B3
8	H1
9	C2
10	C2
11	B3
12	C2
13	B3
14	B3
15	B3
16	H1
17	B3
18	C2
19	C2
20	B3

21	C2
22	H1
23	C2
24	B3
25	C2
26	B3
27	H1
28	C2
29	C2
30	B3
31	H1
32	C2
33	B3
34	C2
35	B3
36	C2
37	H1
38	B3
39	B3
40	C2
41	H1
42	C2
43	B3
44	C2
45	B3
46	H1
47	C2
48	B3
49	C2
50	B3

**Додаток Г. Результати дослідження за «Шкала емоційного відгуку» А.
Меграбяна**

Респондент	Балл	Рівень
1	66	високий рівень
2	59	нормальний рівень
3	76	високий рівень
4	69	високий рівень
5	38	нормальний рівень
6	69	високий рівень
7	87	дуже високий рівень
8	83	дуже високий рівень
9	9	дуже низький рівень
10	67	високий рівень
11	71	високий рівень
12	56	нормальний рівень
13	88	дуже високий рівень
14	72	високий рівень
15	20	низький рівень
16	76	високий рівень
17	89	дуже високий рівень
18	70	високий рівень
19	60	нормальний рівень
20	89	дуже високий рівень
21	90	дуже високий рівень
22	79	високий рівень
23	58	нормальний рівень
24	80	високий рівень
25	88	дуже високий рівень
26	76	високий рівень
27	80	високий рівень
28	54	нормальний рівень
29	34	низький рівень
30	84	дуже високий рівень
31	75	високий
32	84	дуже високий
33	34	низький рівень
34	28	низький рівень
35	27	низький рівень
36	88	дуже високий рівень
37	8	дуже низький рівень
38	6	дуже низький рівень
39	28	низький рівень
40	42	нормальний рівень
41	90	дуже високий рівень

42	50	нормальний рівень
43	11	дуже низький рівень
44	52	нормальний рівень
45	15	низький рівень
46	38	нормальний рівень
47	47	нормальний рівень
48	39	нормальний рівень
49	17	низький рівень
50	52	нормальний рівень

Додаток Д. Результати дослідження авторської анкети для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

№ Питання	К-сть респондентів у %	
	Відповідь «так»	Відповідь «ні»
1) Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?	68 %	32 %
2) Чи часто Ви незадоволені собою?	32 %	68 %
3) Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?	68 %	32 %
4) Чи відчуваєте постійну тривожність?	70 %	30 %
5) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?	68 %	32 %
6) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?	50 %	50 %
7) Чи відчуваєте брак часу?	80 %	20 %
8) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?	72 %	28 %
9) Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?	68 %	32 %
10) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?	32 %	68 %

Додаток Е. Рекомендації педагогічним працівникам щодо профілактики емоційного вигорання:

1. Визначте для себе головні життєві цілі і зосередьте зусилля на їх досягненні.
2. Думайте про щось хороше, відкидайте погані думки. Позитивне мислення і оптимізм - це запорука здоров'я і благополуччя.
3. Щоранку, піднімаючись з ліжка, думайте про щось хороше, посміхніться, нагадайте собі, що все буде добре, а ви чарівні і прекрасні, у вас чудовий настрій.
4. Плануйте не тільки свій робочий час, а й свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети.
5. Особливе місце відводьте відпочинку і сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин.
6. Використовуйте протягом дня короткі паузи (хвилини очікування, вимушеної бездіяльності) для розслаблення.
7. Не згущуйте хмари! Не робіть з мухи слона!
8. Керуйте своїми емоціями! Закрийте очі. Уявіть берег моря. Руки підніміть вгору і розведіть в сторони. Відчуйте силу енергії. Складіть руки на животі.
9. Не нехтуйте спілкуванням! Обговорюйте з близькими вам людьми свої проблеми.
10. Відпочивайте разом з сім'єю, близькими друзями, колегами.
11. Знайдіть місце для гумору і сміху у вашому житті. Коли у вас поганий настрій, подивіться кінокомедію, почитайте анекдоти.
12. Не забувайте хвалити себе!
13. Посміхайтесь! Навіть якщо не хочеться.
14. Знаходьте час для себе: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури тощо!
15. Влаштовуйте для себе невеликі свята!

16. Станьте ентузіастом власного життя!
17. Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати!
18. Умійте відмовляти ввічливо, але переконливо!
19. Якщо негативні емоції захопили вас під час спілкування, то зробіть паузу, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з приміщення, займіться іншим видом діяльності: переберіть папери на столі, поговоріть зі своїми колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться в нього, погляньте на небо, дерева, порадійте погоді, сонцю.
20. Робіть дні «інформаційного відпочинку» від ТБ і комп'ютера. Почитайте щось.
21. Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження - фізична культура і фізична праця. Дуже корисним також є розслаблюючий масаж.
22. Музика - це теж психотерапія.
23. Подбайте про психотерапевтичний вплив середовища, яка вас оточує (колірна гамма). Добре заспокоюють нервову систему зелений, жовто-зелений і зелено-блакитний кольори. Добре, коли вдома стіни пофарбовані в ці кольори, або ж достатньо просто подивитися на будь-яку річ, якогось із цих кольорів, і нервова напруга поступово зменшиться.
24. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.
25. Позитивний вплив на нервову систему і настрій має і спілкування з тваринами.
26. Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.
27. Приділяйте належну увагу власному здоров'ю!