МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В ПРИФРОНТОВОМУ МІСТІ

Виконала: студентка V курсу,
групи 6.0539-23
спеціальності: 053 Психологія
освітньоїпрограми: Психологія
Михайлова Євгенія Сергіївна
Керівник: Околович О.С. викладач
кафедри психології
Науковий консультант: Клопота Є.А.,
д.психол.н., професор кафедри психології
Рецензент: Чорна Г.В., викладач
кафедри дошкільної та початкової освіти

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Михайлова Євгенія Сергіївна

Тема роботи Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників прифронтових територій

Керівник роботи Околович О.С. викладач кафедри психології

науковий консультант: Клопота Є.А. д.психол.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 235—с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого—педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково—пояснювальної записки: проаналізувати теоретичні підходи до розуміння поняття професійного вигоряння в педагогічних працівників; здійснити ідентифікацію основних психологічних факторів, що впливають на виникнення професійного вигорання у педагогічних працівників, враховуючи вплив війни на психологічний стан працівників освітніх закладів; провести емпіричне дослідження професійного вигоряння в педагогічних працівників.

5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиці, 1 малюнок

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Околович О.С. викладач Клопота Є.А., професор		
Розділ 1	Околович О.С. викладач Клопота Є.А., професор		
Розділ 2	Околович О.С. викладач Клопота Є.А., професор		
Висновки	Околович О.С. викладач Клопота Є.А., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	лютий 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	березень 2024 р.	Виконано
5	Написання висновків	квітень 2024 р.	Виконано
6	Передзахист	травень 2024	Виконано
7	Нормоконтроль	травень 2024	Виконано

Студент _____ Михайлова Є.С.

Керівник роботи _____ Околович О.С.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Неманежина А.О.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 43 сторінок, 1 малюнок, 2 таблиці, 44 джерела, 2 додатки.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників

Мета дослідження: теоретичний аналіз та вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників за допомоогою проведення емпіричногодослідження.

Гіпотеза дослідження: професійне вигорання в педагогічних працівників може бути викликано взаємодією різних факторів, таких як умови професійної діяльності, особистісні характеристики, рівень стресу в робочому середовищі та рівень соціальної підтримки в професійному середовищі.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми професійного вигорання; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна: теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні та систематизації сучасних теоретичних й експериментальних досліджень психологічних особливостей професійного вигорання у педагогічних працівників

Результати дослідження можуть бути використанні у створенні рекомендацій щодо профілактики та корекції професійного вигоряння в педагогічних працівників.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, СТРЕС, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ.

SUMMARY

Mykhaylova Y. S. Psychological features of professional burnout of pedagogical workers in the front-line territories.

Object of research: professional burnout of pedagogical workers.

Subject of research: psychological features of professional burnout of pedagogical workers.

The purpose of the research: theoretical analysis and study of psychological features of professional burnout of pedagogical workers with the help of empirical research.

Research hypothesis: professional burnout in pedagogical workers can be caused by the interaction of various factors, such as the conditions of professional activity, personal characteristics, the level of stress in the working environment and the level of social support in the professional environment.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the current state of the problem of professional burnout; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

Scientific innovation: the theoretical significance of the study consists in the generalization and systematization of modern theoretical and experimental studies of the psychological features of professional burnout among pedagogical workers

Research results can be used in create recommendations for the prevention and correction of professional burnout in teaching staff.

PROFESSIONAL BURNOUT, EMOTIONAL EXHAUSTION, STRESS, PROFESSIONAL ACTIVITY, EDUCATIONAL EMPLOYEES.

ЗМІСТ

ВСТУП 7
РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ 10
1.1 Поняття та сутність професійного вигорання у психологічній науці . 10
1.2 Психологічні чинники виникнення та особливості професійного вигорання у педагогічних працівників..... 19
РОЗДІЛ ІІ ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 27
2.1 Методи й організація дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників 27
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження. 29
ВИСНОВКИ..... 36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 39
ДОДАТКИ 44

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійне вигорання є серйозною проблемою, яка впливає на психологічний стан та якість життя працівників різних установ. Особливо гостро ця проблема відчувається серед педагогічних працівників. Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників набуває особливого значення, адже є однією з тих, де цей синдром найбільш поширений. Педагогічна діяльність насичена багатьма стресогенами, зокрема: гіпервідповідальність, невизначеність,соціальна оцінка, тощо. Прояви стресу в роботі педагогічних працівників різноманітні й численні: фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість та інш. Все це зумовлює актуальність вивчення особливостей виникнення, розвитку та перебігу професійноговигорання у педагогічнійдіяльності.

Слід зазначити, що особливо яскраво вплив стресів проявляється у педагогічній діяльності, через її перенасиченість відповідальністю за розвиток, навчання і виховання дітей, активною міжособистісною взаємодією, підвищеною емоційною напруженістю, недостатньою соціальною оцінкою тощо. Психологічне та фізичне перевантаження педагогів, є важливим стресогенним фактором, який сприяє розвитку синдрому "професійного вигорання". Цей синдром характеризується виснаженням психічних та фізичних ресурсів, що негативно впливає на ефективність професійної діяльності, психологічне самопочуття працівників та їхні взаємини з оточуючими. Саме педагоги найчастіше стикаються з синдромом професійного вигорання, що і зумовлює актуальність нашого дослідження.

Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт у вітчизняній (М. Авраменка, С. Максименка, Т. Зайчикової, Л. Карамушка, О. Мірошниченко Г. Діон, Н. Левицької,Л.

Малець, Т. Ронгинська, В. Зеньковський та ін.) та зарубіжній науці (E. Aronson, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, S. Jakson, S. Walkerта, H. Selye, J.Greenberg, H. J. Freudenbergerта ін.).

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі та вивченні психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників та проведенняемпіричногодослідження.

Об'єктом дослідження професійне вигорання педагогічних працівників.

Предметом дослідження є психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників.

Для реалізації поставленої мети, ми визначили завдання:

- Провести теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання в психологічній літературі.
- Проаналізувати та описати психологічні особливості професійного вигорання педагогів, його чинники, прояви виникнення та перебігу;
- Підібрати комплекс психодіагностичнихметодик дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників.
- Проаналізувати результати емпіричного дослідження

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що професійне вигорання в педагогічних працівників може бути викликано взаємодією різних факторів, таких як умови професійної діяльності, особистісні характеристики, рівень стресу в робочому середовищі та рівень соціальної підтримки в професійному середовищі.

Нами були використанінаступні методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, конкретизація та узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми;

2. Емпіричні: анкетування, тестування. Дослідження синдрому вигорання Дж. Грінберга; Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона; Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна

Теоретичне значення дослідження полягає в узагальненні та систематизації сучасних теоретичних й експериментальних досліджень психологічних особливостей професійного вигорання у педагогічних працівників

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи – 43 друкованих сторінок. У додатках розміщені бланки використаних методик.

РОЗДІЛ І
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Поняття та сутність професійного вигорання у психологічній науці

Професійне вигорання є складним психологічним станом, що виникає у результаті тривалого стресу та перевантаження на роботі. Це виснаження фізичних, емоційних і психічних ресурсів працівника, що супроводжується втратою інтересу до роботи, втратою ефективності та, іноді, негативним ставленням до самої професії [21].

Уперше термін "професійневигорання" був введений в психологію Х. Фрейденбергом у 1974 році для опису психологічного стану здорових працівників, що працюють у сфері міжособистісних відносин та знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженому середовищі. Початкові дослідження щодо професійного вигорання відбувалися серед медичних працівників та представників різних громадських організацій. Ф. Сторлі, професорка Школи догляду при Університеті штату Невада, провела дослідженняцьогоявищасеред медсестер, які працюють у кардіології. Вона дійшла висновку, що цей синдром є результатом стикання з реальністю, коли енергія людини виснажується в боротьбі з умовами, що складно піддаються зміні. Необхідна робота виконується, але відсутня та емоційнанасолода, яка перетворює процес на творчий. Як наслідок, розвивається професійний аутизм [44].

У 1982 році Р. Пітером Швабом группа професійного ризику була розширена, включивши вчителів, поліцейських, юристів, тюремний персонал, політиків та менеджерів [20].

К. Маслач, деталізувала це поняття, описавши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що включає розвиток негативного самопочуття, відношення до роботи та втрату співчуття до клієнтів. Вона підкреслює, що "професійне вигорання" - це не втрата творчого потенціалу або реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження на роботі, яке виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [36].

У науковій літературі використовується ряд термінів для опису явища вигорання: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження.

Так, Н. Коновчук вказує, що емоційне вигорання (або виснаження) є більш широким терміном, який охоплює концепцію "професійного вигорання". Головною причиною професійного вигорання Н. Конончук зазначає організаційні фактори, такі як умови праці, атмосфера на роботі, взаємини з керівництвом та колегами тощо [24, 91].

У психологічній літературі поняття емоційного, психоемоційного та професійного вигорання взаємопов’язані та часто виникають взаємно. Найбільш поширеним синонімом професійного вигорання є емоційне вигорання, оскільки багатьма авторами цей синдром розглядається переважно з емоційної точки зору. Професійне вигорання найчастіше виникає внаслідок тривалого стресу середньої інтенсивності, який викликаний професійною діяльністю. Синдром «емоційного вигорання» є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що може виявлятися в депресивному стані, почутті спустошеності, нудьги, та втраті здатності бачити позитивне в житті в цілому. Професійне вигорання може бути результатом емоційного, а також навпаки: емоційне вигорання може спричиняти і професійне [22].

Щодо особливостей вивчення цих явищ, використання термінів «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» передбачає втрату емоційних ресурсів та емоційне виснаження, зауважується, що вони акцентуються на емоційному аспекті. Проте, за думкою Т. В. Грубі, це

визначення не є абсолютно точним, оскільки емоційний компонент у структурі синдрому «вигорання» є важливим, проте термін «емоційне вигорання» лише частково відображає суть цього явища.На сьогодні відомі декілька підходів до визначення синдрому «професійного вигорання». Опираючись на них можнавідмітитидекілька моделей емоційноговигорання, щоописуютьцей феномен[9].

Отже, можна виділити наступні підходи до розуміння сутності професійного вигорання:

- Професійне вигорання, як результат дії професійного стресу;
- професійне вигорання, як механізм психологічного захисту;
- професійне вигорання, як професійна криза;
- професійне вигорання як вид професійної деформації особистості;
- професійне вигорання як клінічне порушення [9].

Так, перший підхід полягає в тлумаченні професійного вигорання як наслідку професійного стресу, що виникає внаслідок дії комплексу стресогенних чинників, тривалого впливу професійних стресорів, а також некерованого професійного напруги та інших факторів. Варто відзначити, що проблема професійного та організаційного стресу отримала широке відображення в наукових працях як зарубіжних,(К. Купера та інш), так і українських (В. Корольчук, М. Корольчук та інш) дослідників [36; 16; 17].

Т. Зайчикова [9], Л. Карамушка [21], розглядають професійне вигорання як наслідок некерованого стресу, що в результаті викликає психофізіологічну реакцію та зумовлену малоефективними (іноді надмірними) зусиллями для задоволення трудових потреб, яке може супроводжуватися психологічним, емоційним, інколи фізичним відходом від активності у відповідь на надмірний стрес.

Цього підходу також дотримуються К. Кондо та Х. Дж. Фрейденбергеро [35;45] та розглядають професійне вигорання, як стан повного фізичного, емоційного; когнітивного виснаження, яке викликане

міжособистісним спілкуванням у професіях соціальної сфери, де клієнти виконують ролі стресогенних чинників.

Другий підхід полягає в тому, що професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибірковий психотравмуючий вплив. За цих умов вигорання розглядається як придбаний стереотип емоційної, здебільшого, професійної поведінки [21].

Третій підхід визначає професійне вигорання як окрему форму деформації особистості та професійної діяльності, що виникає внаслідок інтенсивного емоційного контакту з потенційними клієнтами під час надання професійних послуг. Цей підхід підтримує Ф. Дж. Сторлі, яка розкриває професійне вигорання як прояв професійного аутизму, що виникає внаслідок стикання з реальністю, коли працівник виснажується у боротьбі з обставинами, а його професійна діяльність втрачає емоційний аспект, що зменшує її творчу направленість та інші характеристики [21].

Четвертий підхід розглядає професійне вигорання, як професійну кризу, яка виникає на тлі лише професійної діяльності та є результатом професійного розвитку, який у свою чергу набув дисгармонійного характеру. Тобто, сукупність деформованих властивостей особистості, такі як особистісна тривожність, невпевненість в собі, низька рефлексивність, конфліктність, у процесі професійного становлення викликають саме цей дисгармонійний розвиток особистості [9].

П’ятий підхід розглядає професійне вигорання з точки зору клінічного порушення. Професійне вигорання є клінічним порушенням не лише центральної нервової системи, а й усього організму. Воно вимагає належної уваги, адекватного і правильного лікування, яке полягає в необхідному співвідношенні часу сну та відпочинку, аеробних навантаженнях, застосуванні ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів й адаптогенів [29].

За клінічним підходом, професійному вигоранню (також відомому як емоційневигорання) було присвоєно спеціальний діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб − 10», в рамках рубрики Z.73.0 (проблеми, пов’язані з труднощамиуправліннявласнимжиттям). У цьомукласифікаційному документі відзначено, що «вигорання» – це стан повного виснаження, який представляє собою реальний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не просто посилення нормальної втоми від роботи. Особи з синдромом «вигорання» можуть проявляти різноманітні психопатологічні, психосоматичні та соматичні симптоми, а також виявляти ознаки соціальної дисфункції. До основних проявів такого стану відносяться хронічна втома, порушення когнітивних функцій (зокрема, пам’яті та уваги), проблемизі сном (засипання та раннє прокидання), особистісні зміни, а також можливість розвитку тривожних та депресивних розладів, в залежності від психоактивних речовин та навіть суїцидальних нахилів. До загальних соматичних симптомів відносяться головний біль, розлади шлунково-кишкового тракту (діарея, синдром «роздратованого шлунку») та порушення кардіоваскулярної системи (тахікардія, аритмія, гіпертонія) [24].

Отже, вищезазначені підходи, надають можливість зробити висновок, що перші чотири підходи мають суто психологічний характер, оскільки вони акцентують увагу на психологічних складових проблеми професійного вигорання. Останній підхід є медико-психологічним, оскільки в основі є також аналіз психофізіологічних складників.

В нашому дослідженні ми будемо звертатися до сукупності підходів для пояснення психологічних особливостей професійного вигорання.

Слід зазначити в широкому розумінні синдром вигорання–це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить в собі емоційне, психологічне, розумове і фізичне виснаження з причини тривалого емоційного перенавантаження. У широкому контексті, професійне вигорання відображає загальне відчуття зневіри, втоми та втрати інтересу до роботи, що може впливати на різні аспекти життя індивіда [24].

У вузькому розумінні, термін професійне вигорання застосовується конкретно до професійних контекстів і вказує на специфічне виснаження та втому, що виникає в результаті роботи в особливо вимогливих або екстремальних професіях [23].

Таким чином, синдром «професійного вигорання» є одним з проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цейтермін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. Професійне вигорання можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, тому виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому [21].

Слід зазначити, що професійне вигорання можна розглядати як певний стан, який складається з конкретних компонентів. Це можуть бути однокомпонентні та мультикомпонентні фактори [15].

Автори однокомпонентної моделі А. Пайнс і Е. Аронсон розглядають феномен «професійного вигорання» як стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, викликаного тривалим включенням в ситуацію, яка ставить високі вимоги до емоційної сфери. Отже, прихильники данного підходу в структурі вигорання розглядають тільки один компонент – психічне виснаження [41].

Науковець P.Brill розглядав двокомпонентні моделі та вказував на наявність у структурі вигорання двох специфічних симптомів: дисфоричного симптому та зниження досягнень в роботі [31].

Вчений W. Schaufeli розглядав два інших компоненти в структурі даного феномену, зокрема емоційне виснаження та деперсоналізацію [38].

Мультикомпонентна модель спостерігається в розробках К. Маслач і С. Джексон, де професійне вигорання визначається як сукупність симптомів «емоційного виснаження», «деперсоналізації» і «редукції особистих досягнень» [37]. Водночас під «емоційним виснаженням» розуміється спустошення або зменшення емоційних ресурсів особистості, відсутність

здатності підтримувати свій психологічний стан, оскільки особистість відчуває себе на межі сил [38].

«Деперсоналізація» розглядається як процес становлення негативних, жорстких, байдужих вказівок у ставленні до людей, з якими вони стикаються в професійній діяльності [14].

«Редукція особистих досягнень» в цій моделі означає знецінення та схильність ігнорувати позитивні моменти професійної діяльності. Тобто, такі переконання супроводжуються відчуттям незадоволеності й низькою професійною самооцінкою [14].

Дж. Грінберг розглядав п’ятиступінчасту динамічну модель («медовий місяць», «недолікпалива», хронічні симптоми, криза, «пробивання стіни») процессу розвитку вигорання з прогресуючим наростанням вираженості його проявів, що виявляються в зниженні ентузіазму, втраті продуктивності діяльності, хронічній втомі та пригніченості, незадоволеності якістю життя і гострими соматичними або психологічними порушеннями [34].

Процесуальний характер вигорання розглядали науковці (В. Шауфелі, Д. Ензман, К. Маслач та інш.) [38; 42]. Вони визначали професійне вигорання як процес знищення психічної енергії, який виникає непомітно для людини, розвивається повільно, безповоротно та без часових обмежень. В результаті виникає загальне виснаження ментального та фізичного стану індивіда [43].

Вчена І. Галицька розглядає професійне вигорання як динамічний процес, який протікає в часі та проходить через три основні стадії. По-перше, спостерігається зростання емоційного виснаження, що викликає негативні установки до суб’єктів професійної діяльності та призводить до виникнення емоційної дистанції в професійних стосунках з метою подолання виснаження. Паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень, що призводить до редукції професійних досягнень[4].

Аналогічну думку висловлює С. Черніс, розглядає три стадії професійного вигорання як процес негативної зміни професійної поведінки відповідно до стресового характеру робочого середовища. Перша стадія характеризується дисбалансом між вимогами середовища та ресурсами, що призводить до стресового стану. Друга стадія включає короткотермінову емоційну напругу, втому та виснаження. Третя стадія проявляється у змінах мотиваційної сфери професіонала та його поведінки, де ключовим симптомом є цинічне ставлення до клієнта [32].

Також, цікавою є екзистенціальна, мотиваційна модель вигорання, яка підкреслює збільшену мотивацію на початку професійного шляху. Висока зацікавленість та занурення у професійну діяльність виступають основною умовою процесу вигорання. Важливо враховувати систему професійно орієнтованих мотивів, яка формує у людини очікування та впевненість у тому, що дана діяльність буде мати значний вплив на досягнення успіху.З огляду на моделіпрофесійноговигорання, вважаємо за доцільне охарактеризуватипрофесійнесередовище, яке більшоюміроювпливає на виникненняданого синдрому [19].

Зазначимо, що сприятливе професійне середовище має сприятливий загальний клімат, забезпечує підтримку від оточуючих, сприяє професійному розвитку та забезпечує всі ресурси для ефективної трудової діяльності, несприятливе професійне середовище характеризується стресогенністю, браком або відсутністю підтримки від оточуючих, створює для людини багато перешкод, детермінує появу професійного стресу, то досягнення і реалізація поставлених цілей є неможливими. У такій ситуації мотивація значно слабшає. Саме через це успіх, компетентність і ефективність є надзвичайно важливими, оскільки дають нам впевненість що наша діяльність, а значить і ми самі є корисними і важливими, а наше життя має сенс [19;30].

Проте для цілісного розгляду та аналізу причин професійного вигорання, доцільно розглядати сукупність індивідуальних, інтерперсональних та організаційних елементів.

До індивідуальнихособливостей, що сприяють появі вигоряння можна віднести: пасивність, захист, залежність, низькасамооцінка, невпевненість, почуттязовнішнього контролю, ірраціональні уявлення про професійну роль, низька самоефективність, сильна мотивація праці, висока реактивність і специфічний тип контролю, який полягає в уникканні важких ситуацій [19].

В контексті нашого дослідження, вважаємо за доцільне використовувати чітку та структуровану модель професійного вигорання, яка запропонована науковцями К. Маслач, С. Джексон [21].

Так, К. Маслач описує явище вигорання, як феномен, що впливає на професійну ідентифікацію та поведінку працівників, що супроводжується втратою інтересу до роботи і проявами негуманного ставлення до клієнтів. З проаналізованої нами інформації, симптоми професійного вигорання умовно можемо розділити на психофізіологічні, соціально-фізіологічні та поведінкові [26].

Отже, можна говорити про те, що професійне вигорання має яскраво виражені симптоми які впливають не тільки на професійну діяльність, а й на його життя в цілому. Професійне вигорання призводить до дезінтеграції різноманітних психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін.), зниження адаптаційних можливостей особистості. Водночас найбільших втрат зазнає емоційна сфера, розлади в якій «запускають» подальші дезінтеграційні механізми, які «руйнують» особистість. Наявність таких дезінтеграцій призводить до зниження психічної активності людини, позитивного сприйняття себе й навколишнього соціального середовища та впливає на подальшу професійну та життєву перспективу особистості [39].

1.2 Психологічні чинники виникнення та особливості професійного вигорання у педагогічних працівників

До основних психологічних проблем в педагогічній діяльності належать: постійний стан психологічної напруженості, пов’язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії; підвищена відповідальність за дітей; потреба тримати під контролем кілька компонентів освітнього процесу, багатофункціональна соціально-відповідальна діяльність в умовах інформаційних перевантажень, рольові конфлікти тощо.

Слід зазначити, що педагоги зазнаютьзначного перевантаження під час своєї діяльності. Аналіз наукових дерел свідчить, що серед працівників комунікативних професій, схильних до цього синдрому, педагоги складають найбільший відсоток – 40–60%. Серед причин виникнення цього явища можуть бути: соціальна невлаштованість педагогів (перевантаження під час освітньої діяльності та спілкування з дітьми, незадоволеність заробітною платою, побутові проблеми, підвищена відповідальність тощо) [27].

С. Черніс називає професію педагога «створеною для вигорання» і причиною цьому є нестача контролю [32]. Це означає, що у педагогічній сфері зазвичай відсутня або обмежена можливість контролювати різні аспекти роботи, такі як поведінка дітей, освітні програми адміністративні процедури тощо. Така ситуація, на думку вченого може призводити до відчуття безпорадності, стресу та постійної напруги серед педагогів, що сприяє професійному вигоранню [37].

Отже, професійне вигорання є складним явищем, що може бути результатом взаємодії різноманітних факторів на робочому місці та у позаробочому житті працівника [37].

Вчена Т.Зайчикова виділила наступні чинники виникнення синдрому емоційного вигорання серед педагогів, а саме:

- соціально-економічні – складні політичні процеси,економічна нестабільність, інтенсифікація професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень оплати в даній галузі, рівень соціального захисту тощо;

- соціально-психологічні – бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо;

- індивідуально-психологічні – соціально-демографічні (стаж професійної діяльності, вік, стать, сімейний статус тощо) та особистісні (агресивності, рівень тривожності, ригідності, фрустрованості, рівень суб’єктивного контролю тощо) [8].

Досліджуючи чинники «професійного вигорання» П. Марк та Дж. Моллі дійшли висновку, що зазначений феномен не пов'язанийні з соціальними умовами праці, ні з біографічними особливостями, а залежить від психологічних характеристик особистості працівника [1].

Наукові дослідження звертають увагу на різноманітні фактори, які сприяють розвитку професійного вигорання у педагогів, а також на характерні прояви цього явища [9].

Основна психологічна трудність, з якою зіштовхується педагог, полягає у постійному стані напруженості, що вимагає внутрішнього налаштування на відповідну поведінку та мобілізації всіх сил для активних та ефективних дій. Особистісні чинники, які призводять до цього стану, включають в себе відчуття незахищеності, економічну та соціальну нестабільність, відчуженість у соціальних та міжособистісних відносинах, неконструктивні моделі поведінки, бажання контролю та влади, слабку самооцінку та низьку професійну мотивацію.

Можна виділити наступні психологічні фактори, які сприяють розвитку професійного вигорання у педагогів: велику відповідальність за навчання та розвиток учнів; нерівновагу між ресурсами і матеріальною винагородою; напруженість та конфлікти у педагогічному середовищі; обмежені можливості для самовираження та творчості; монотонність та відсутність стимулюючих викликів; неотримання позитивної оцінки та підтримки; відсутність перспектив для особистого зростання та розвитку; нерозв'язані особисті проблеми та інші.

На думку Е. Аронсона основною причиною вигорання у педагогів є тривога, повязана з кар’єрою. Він вважав, що потенційні жертви вигорання є найбільш захоплені ідеалісти [9].

Науковець А. Пайнс, вважав, що «люди, які прийшли в професію педагога з цинічним ставленням до неї, навряд чи зазнають вигорання, але якщо у них було сильне бажання віддавати себе іншим, то вони як ніхто схильні до найважчого вигорання» [41].

Загалом, всі чинники, які впливають на вигорання у педагогів, можна поділити на ситуативні та професійні чинники.

Ситуативні чинники містять соціальне порівняння й оцінку інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо.

Професійні чинники, такі як складні когнітивні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного самовдосконалення та розвитку професійної компетентності, а також адаптація до нових ситуацій та пошук нових рішень, можуть сприяти виникненню синдрому "професійного вигорання". Важливу роль у цьому процесі відіграє також емоційне напруження, пов'язане з контингентом, з яким працює педагог, таким як конфліктні батьки або складні учні [7].

Варто відзначити, що на емоційний стан педагогів впливає організаційний клімат та ставлення адміністрації. Якщо адміністрація надає працівникам можливості для професійного зростання, підтримує їх та чітко розподіляє обов'язки, то в колективі переважатиме позитивна атмосфера [9].

Особливими ризиковими групами є молоді спеціалісти, які можуть відчувати симптоми вигорання вже протягом перших місяців роботи. Перед ними стоїть завдання оволодіти всіма аспектами професії, що може призвести до психічної втоми та професійного вигорання. З часом, з накопиченням досвіду, можуть виникати симптоми професійного вигорання, такі як дезадаптація та психічнавтома [19].

Педагогічна криза може виникати, коли прагнення педагога застосовувати у своїй діяльності останні досягнення науки не співпадає з реальною швидкістю їх реалізації на практиці. Тут же слід враховувати і низьку вмотивованість учнів, невідповідність результату очікуванням, перепони, що створюються недосконалістю законодавчої бази, неможливість швидко змінювати ситуацію, що виникла, а також відсутність підтримки з боку педагогічного колективу [7].

Педагог, з ознаками синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і дітей, фізично і думкою дистанціюючись від них. Прояви уникнення та дистанціювання можуть здійснюватися багатьма шляхами: відсутність на роботі; безособове спілкування з колегами й учнями; початок депресії та сприйняття ситуації як «безнадійної»; бажання усамітнитись чи взагалі змінити професію [3].

Вчений М. Шеффер виділив наступні ознаки стрессової напруги:

- неможливість зосередитися;
- погіршення пам’яті;
- занадто часті помилки в роботі;
- почуттявтоми, щовиникаєзанадто часто;
- дуже швидке мовлення; думки, що часто ―вивіюються;
- частіболі, не спричинені фізичними проблемами;

- робота не приносить радості;
- підвищена збудливість;
- утрата почуттягумору;
- пристрасть до спиртного;
- різке зростання кількості випалених цигарок;
- постійне відчуття голоду або відсутність аппетиту чи смаку до їжі;
- неможливість вчасно закінчити роботу [7].

Виходячи з вище зазначеного, можемо стверджувати, що симптоми синдрому «професійного вигорання» можуть варіюватися від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних і невротичнихрозладів в залежності відіндивідуальнихособливостейпедагогів, характеристик їхньої професійної діяльності та умов роботи.

Зазначимо, що у розвитку синдрому вигорання виділяють три стадії :

- Перша стадія (фаза напруження). Тут усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, як варіант через організацію частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на такі першочергові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може формуватися протягом трьох-п'ятироків. Напруження має динамічний характер, що обумовлюється постійністю, що вимотує, або посиленням факторів [2].
- Друга стадія (Фаза «резистенції») – характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність потреби в спілкуванні, інтересу до роботи: хочеться уникнути тих, з ким спеціаліст працює, тиждень триває нескінченно, поява стійких соматичних симптомів: головні болі вечорами, немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну та навіть після вихідних. Період формування даної стадії в середньому від 5 до 15 років [2].

- Третя стадія (Фаза «виснаження»). Можуть розвиватися психофізіологічні стани. У людини можуть бути сумніви у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років [2].

Проте, варто пам'ятати, що кожній людині властиві істотні особливості, які позначаються на її діяльності та поведінці. Коли ці риси виявляються постійно, то вони становлять собою типовий вид особистості, індивідуальний стиль її соціальної поведінки, характеризують цілі, до яких прагне людина. Ця сукупність стійких і індивідуальних психологічних властивостей людини виявляється в її діяльності та суспільній поведінці, у ставленні до колективу, до інших людей, до праці, до себе [21]. Тому, важливим є вивчення структури особистісних рис характеру кожного педагога.

Отже, прояви професійного вигорання у педагогів можуть бути різноманітними та включати емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється у загальному відчутті втоми та втрати енергії, а також у відчутті безпорадності та роздратованості. Деперсоналізація виявляється у формуванні негативних установок та байдужості до власної роботи та відносин з оточуючими. Зниження особистих досягнень відображається в втраті мотивації та задоволення від професійної діяльності, а також у зниженні самооцінки та відчутті невдачі.

Отже, проведений нами теоретичний аналіз наукової літератури надав можливість визначити, що професійне вигорання є складним явищем, яке виникає внаслідок взаємодії різноманітних стресогенних факторів у процесі професійної діяльності. Нині цей синдром має спеціальний діагностичний

статус у «Міжнародній класифікації хвороб − 10» під рубрикою Z.73.0 (проблеми, пов’язані з труднощами управління власним життям).

Сидром професійного вигорання має складну структуру та тісно пов'язаний з емоційним вигоранням, емоційним виснаженням, професійним виснаженням тощо. В науковій літературі можна виокремити декілька моделей виникнення професійного вигорання. Основні з них:

- Професійне вигорання, як результат дії професійного стресу
- Професійне вигорання, як механізм психологічного захисту
- Професійне вигорання, як професійна криза
- Професійне вигорання як вид професійної деформації особистості.
- Професійневигорання як клінічне порушення[9].

У даному розділі нами було розглянуто психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові прояви професійного вигорання серед педагогічних працівників.Теоретичний аналіз наукових джерел надав можливість визначити , щопрофесіяпедагога може бути виснажливою та призводити до втрати емоційного балансу, фізичного здоров'я та мотивації. Педагогічні працівники під час взаємодії зі складними соціальними та психологічними факторами, стикаються з великим навантаженням та стресом. Незважаючи на важливість їх ролі в суспільстві, недостатність контролю над робочими процесами та недостатня підтримка можуть стати причиною професійного вигорання. Таким чином, розуміння цих симптомів допоможе вдосконалити стратегії професійного розвитку та підвищити якість життя педагогічного персоналу.

Отже, психологічними чинниками професійного вигорання педагогів є: високий рівень відповідальності, невідповідність матеріальної винагороди до енергетичних затрат, емоційного та інтелектуального внеску, низький рівень престижу професії в соціумі.

Крім того, професійне вигорання у педагога має яскраво виражені симптоми на всіх рівнях функціонування. Вплив даних симптомів не проходить безслідно та може впливати не тільки на професійну діяльність, а й на життя індивіда загалом. Професійне вигорання призводить до дезінтеграції різноманітних психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін.), зниження адаптаційних можливостей особистості тощо.

РОЗДІЛ ІІ.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Методи й організація дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників

Слід зазначити, що незважаючи на відмінності в термінологічному вживанні науковцями, таких термінів як "вигорання", "професійне вигорання", "емоційне вигорання" чи "психічне вигорання", ці терміни є взаємозамінними та розкривають різні аспекти феномену "вигорання" як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності особистості.

Для дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів було використано: Методику «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга; Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна; 3) Методику «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона.

Слід відзначити, що кожна з обраних методик дає можливість, перш за все, виявити рівень розвитку синдрому та його окремих компонентів.

Дослідження проводило на базі закладів загальної середньої освіти №37 та №39 м. Запоріжжя. У дослідженні взяли участь педагоги віком від 22 років до 45років, зі стажем роботи від 1до понад 20 років. Обсяг вибірки склав 30 осіб. Дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників відбувалось за допомогою платформи GoogleForm.

Першою для дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів було використано Методику «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга, яка спрямована на оцінку рівня емоційного вигорання, що дозволить нам побачити загальну схильність вибірки до

професійного вигорання. Вона містить 20 запитань, що робить її зручною для застосування. Опитувані вибирають одну з двох запропонованих відповідей ("згоден" або "не згоден"). Це забезпечує швидкий та простий процесс проведення дослідження. Ряд запитань спрямований на оцінку трьох основних рівнів прояву синдрому вигорання: низького, середнього, високого. Результати даної методики дозволять оцінити загальну схильність вибірки до вигорання та оцінити тенденцію до даного синдрому. (Додаток А)

Для розширеного дослідження нами також було проаналізовано отримані результати за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона, яка призначена для ідентифікації домінуючих складових «вигорання». Дана методика включає 18 запитань, що стосувалися одного з трьох ключових аспектів вигорання: деперсоналізації, особистого задоволення та емоційного виснаження. Респондентам пропонувалося вибрати один із шести варіантів відповідей на кожне запитання. Після цього для кожного з аспектів обчислювався середній бал, а потім проводилася оцінка рівня вигорання (низький, середній, високий) на основі цих результатів.Ця методика дозволяє досліджувати вигорання у контексті його окремих аспектів, що дозволяє зрозуміти, як саме вигорання проявляється у відповідній сфері життя або роботи. (Додаток Б)

Додатково в дослідженні ми використали Опитувальник методики «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна. Її мета полягає в дослідженні рівня емоційного реагування на різні стимули або ситуації. В педагогічній діяльності емоційна складова є однією з основних при виконанні професійних обовязків. Дослідження показують, що рівень емоційної емпатії пов'язаний з загальним станом здоров'я людини, її соціальною адаптованістю і відображає рівень розвитку навичок взаємодії з оточуючими людьми, що є важливим аспектом дослідження професійної діяльності педагогів. В комунікаційній діяльності педагога вона допомагає збалансувати міжособистісні стосунки, робить поведінку людини соціально обумовленою. Розвинута емпатія – один із важливих факторів успіху у

професійній діяльності та спілкуванні: в психології, педагогіці, мистецтві, медицині, журналістиці, соціальній роботі.

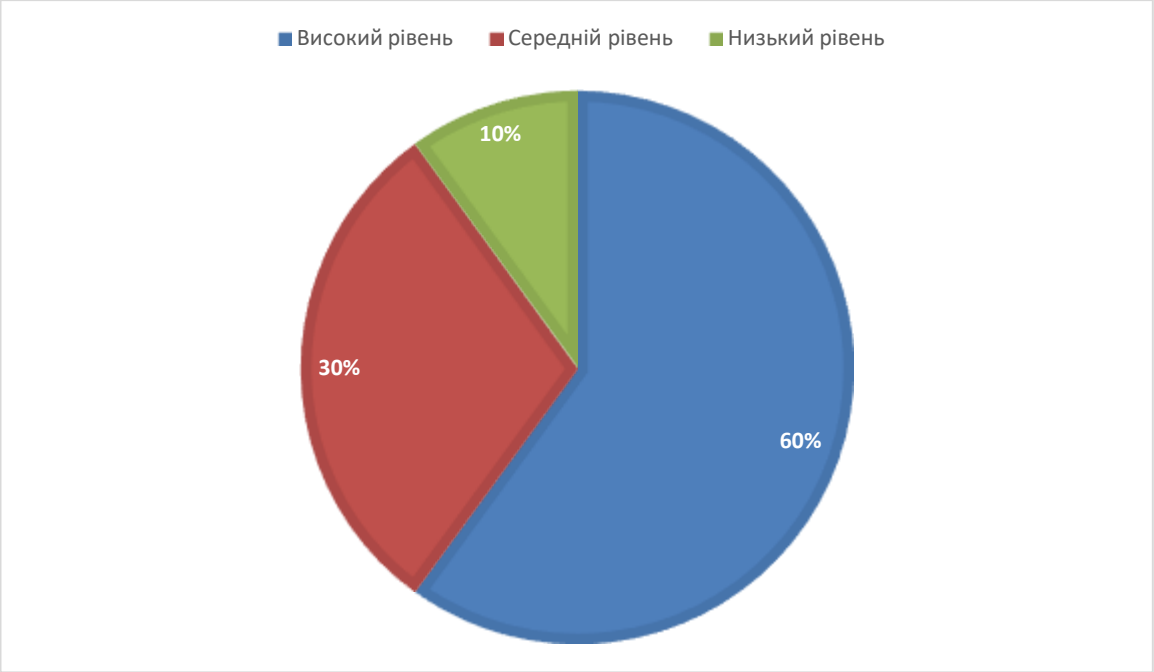
Методика дозволяє проаналізувати загальні емпатичні тенденції індивіда, а саме: рівень вираженості здатності до емоційного відгуку, ступінь відповідності/невідповідності рівня переживань об'єкта і суб'єкта емпатії. Сама методикаскладається з 25 суджень закритого типу, на які досліджуваний повинен оцінити ступінь своєї згоди/незгоди з кожним із них. Шкала відповідей дає змогу виразити по-своєму ставлення до кожної ситуації спілкування (Додаток В).

2.2.Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження

Першою, нами було проаналізовано методику «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга. За результатами опитування виявлено, що 60% педагогів мають середній рівень вигорання, що свідчить про актуальність проблеми професійного вигорання для нашої вибірки адже вони можуть вже стикатися з проблемами на роботі та відчувати дискомфорт та незадоволення у професійній діяльності. Проте, середній рівень прояву даного синдрому свідчить про здатність ефективно виконувати професійні обовязки. Високий рівень вигорання спостерігається у 30% респондентів, для яких виконання професійних обов'язків може вже не приноситибазовогозадоволення та впливати як на виконання посадових завдань, так і на особисте життя загалом.

За результатами дослідження також виявлено, що10% мають низький рівень "вигорання". Ця група відчуває задоволення від своєї роботи, їхня мотивація та ентузіазм щодо навчання високі, і вони мають позитивне ставлення до свого предмету. Однак важливо звернути увагу, що низький рівень вигорання не означає відсутність будь-яких проблем або стресу, але в цілому ця група може виявитися більш резистентною до впливу факторів, що

спричиняють вигорання. Ілюстративно результати методики відображені на малюнку 2.1.



Малюнок 2.1 – Результати методики «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга

Наступним етапом дослідження було визначення компонентів емоційного вигорання за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона. Результати, що були отримані за даною методикою представлено у таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Результати вибірки за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання»(Дж. Гібсон)

Компонент вигорання	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Деперсоналізація	30%	60%	10%
Особиста задоволеність	40%	20%	20%
Емоційне виснаження	30%	20%	50%

Більшість педагогічних працівників (60%) виявили середній рівень деперсоналізації, що може вказувати на певну емоційну віддаленість від професійних обовязків та сприймати їх як рутинних. Проте 30% респондентів демонструють високий рівень деперсоналізації, що може вказувати на відчуття втрати індивідуальності в процесі роботи, що може негативно впливати на їхню професійну діяльність.

За шкалою «Особиста задоволеність» у (40%) педагогів виявлено високий рівень особистої задоволеності в роботі, що свідчить про загальне задоволення від професійної діяльності. Проте 20% респондентів демонструють низький рівень особистої задоволеності, що може вказувати на незадоволеність роботою та тенденцію до професійного вигорання. За шкалою«Емоційне виснаження» (50%) педагогів мають низький рівень прояву, що може вказувати на емоційну стійкість та відсутність втоми від професійної діяльності. Проте 30% респондентів виявили високий рівень емоційного виснаження, що може сигналізувати про перевантаження та потребу в психологічній підтримці та стрес-менеджменті.

Отже, результати дослідження за методикою Оцінка власного потенціалу Дж. Гібсона серед педагогічних працівників дозволила виявити, що більшість педагогів демонструють середній рівень деперсоналізації та емоційного виснаження. Це може свідчити, що педагоги переживають певну емоційну втомленість від роботи, але водночас ще не досягли критичного рівня професійного вигорання. Проте, педагоги з високим рівнем емоційного виснаження потребують поглибленої уваги та психокорекцій них заходів з метою запобігання подальшому поглибленню дії стресорів та попередженню виникнення професійного вигорання.

Крім того, за даною методикою педагоги виявили різний рівень особистої задоволеності від своєї роботи. Так, більшість педагогів мають високий рівень задоволеності, що вказує на позитивну тенденцію, проте існує значна частина з низьким рівнем, що може вказувати на проблеми у вмотивованості та отримання задоволення від професійної діяльності.

Останньою методикою в дослідженні професійного вигорання серед педагогів була методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна, результати якої представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати вибірки за методикою «Шкала емоційного відгуку» (А. Меграбяна і Н. Епштейна)

Рівень емоційного відгуку	Кількісні показники	Відсоткові показники
Дуже високий	5	16,67%
Високий	11	36,67%
Нормальний	11	36,67%
Низький	3	10%
Дуже низький	0	0%

Отримані результати за методикою «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна в контексті дослідження професійного вигорання педагогічних працівників демонструють різноманітні рівні емпатійності. Зокрема, 36,67% педагогів віднесли свій рівень емоційного відгуку до категорії "Високий".У людей з високим рівнем емоційного реагування на ситуації спостерігається зменшений темп життєдіяльності та підвищена емоційна втомлюваність, проте вони можуть якісно виконувати свою діяльність. Розвинений рівень емпатії у педагогічних працівників дозволяє їм краще розуміти причини та наслідки стану та поведінки учнів, що допомагає встановити ефективний психологічний контакт із ними та отримувати більш повну і точну інформацію. Крім того, високий рівень емпатії серед педагогів сприяє покращенню міжособистісних відносин, підтримці учнів у важкі моменти та формуванню дружніх зв'язків. Однакгіпертрофіяцієїякостіможепризвести до емоційноїзалежностівідучнів, що може ускладнити виконання професійних обов'язків та призвести до психосоматичних проблем.Такі особи піддаються впливу стресогенних факторів, тяжко переживають навіть найменші

стресогенні події, витрачають багато часу на подолання негативних наслідків стресових подій. Відзначається їхня знижена працездатність та схильність до психосоматичних захворювань. Середній (нормальний) рівень виявлено у 36,67% (11 педагогів), що свідчить проздатність педагогів до гнучкого мислення та абстрагування від стресових ситуацій, які виникають в професійному середовищі. Педагоги з нормальним рівнем емоційного відгукувитрачаютьневеликукількість часу та енергії на прийняття та переживаннястресовихподій у житті. Їхняпрацездатність не знижується, вони можуть активно вести власнудіяльність, при цьомузагрозапрофесійного вигорання на фоні емоційного виснаження є незначною.

Також, 16,67% респондентів віднесли свій рівень емоційного відгуку до категорій "Дуже високий", що свідчить про високу емоційну чутливість та активне реагування на різноманітні події, ситуації у своєму професійному житті. Поряд з цим, 10% респондентів відзначили «низький рівень» емоційного відгуку, що може свідчитипро низьку схильність до емоційних реакцій та відчуття стабільності в емоційній сфері.Таким педагогам притаманна легкість сприйняття стресових ситуацій та робочих конфліктів, зокрема. Вони витрачають мінімальну кількість енергії та часу, щоб впоратись з емоційними наслідками впливу стресогенних подій, виявляють енергійність та мають високий рівень працездатності, а отже, мають менші шанси отримати професійне вигорання та психосоматичні захворювання внаслідок дії стресу. У контексті нашого дослідження це вказує на те, що ці педагогічні працівники мають високий рівень адаптації до стресових ситуацій і здатні швидко адаптуватися до них без великого впливу на свою емоційну стабільність. Крім того, отримані результати вказують на різні рівні емоційної відкритості та емоційного реагування серед педагогів. Високий рівень емоційного відгуку може свідчити про підвищену емоційну вразливість, яка може бути пов'язана зі стресом та перевантаженням у професійній діяльності. Натомість, низький рівень емоційного відгуку, може свідчити про меншу схильність до емоційних переживань та більшу стійкість

до стресових ситуацій. Детальний аналіз рівня емоційного відгуку серед педагогічних працівників надав можливість зрозуміти їхні емоційні потреби та виявити особливості, які можуть впливати на рівень стресу та професійного вигорання. Проте, негативним наслідком низького рівня емоційного відгуку може бути недостатня чутливість до власних емоцій та потреб, а також недостатня уважність до емоційних сигналів оточуючих. Педагоги з низьким рівнем можуть не завжди адекватно реагувати на емоційні сигнали, що може вплинути на якість міжособистісних відносин та роботи в колективі. Також може виникнути ризик ігнорування стресових ситуацій, що, у деяких випадках, може призвести до накопичення стресу та негативних наслідків у майбутньому.

Можемо констатувати, що професійне вигорання є актуальною проблемою серед педагогічних працівників, оскільки значна частина респондентів виявила середній та високий рівні вигорання. Це може мати негативні наслідки як для самого особистого благополуччя працівників, так і впливати на якість їх професійної діяльності, відносини з учнями,колегами. З іншого боку, ідентифікація педагогів з низьким рівнем вигорання є позитивним сигналом і можебути основою для розробки та впровадження стратегій профілактики та підтримки емоційного здоров'я в професійному середовищі. Додатково, за допомогою методики "Шкала емоційноговідгуку" А. Меграбяна, виявлено різноманітність реакцій на стрес та емоційний стан, що свідчить про індивідуальні особливості та потреби педагогічних працівників у сфері емоційної підтримки та розвитку.

Аналіз отриманих результатів «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга, «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона та «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна можна підсумувати, що виявлені різні аспекти емоційного стану та стійкості до робочого стрессу серед педагогічних працівників. Методика "Дослідження синдрому вигорання" Дж. Грінберга показала, що більшість учасників мають середній рівень вигорання, що свідчить про тенденцію до професійного вигорання даної

вибірки педагогічних працівників. З іншого боку, методика "Оцінка власного потенціалу вигорання" Дж. Гібсона дозволила ідентифікувати групи з високим та низьким рівнем деперсоналізації та емоційного виснаження, що може бути корисним для впровадження індивідуалізованих підходів до підтримки емоційного благополуччя працівників. Нарешті, результати методики "Шкала емоційного відгуку" А. Меграбяна продемонстрували різноманітність рівнів емпатійності та емоційного реагування серед педагогів, що вказує на потребу в подальшому дослідженні цих аспектів та розвитку програм психологічної підтримки. Загалом, ці методики в сукупності надають вичерпну картину емоційного стану педагогічних працівників і вказують на необхідність систематичного моніторингу та підтримки їхнього емоційного благополуччя задля попередження виникнення синдрому професійного вигорання.

В результаті аналізу показників проведеного дослідження, можна простежити, що залежновідрівняемоційноговигорання, може спостерігатися зменшення особистої задоволеності роботою (за методикою Дж. Гібсона), що відображатимеся у зростанні показників емоційного виснаження та деперсоналізації. Таким чином, вчителі, які мають високий рівень емоційного вигорання, можуть показувати високі значення емоційного виснаження та деперсоналізації за методикою Дж. Гібсона. У той же час можна передбачати, що вчителі з низьким рівнем емоційного вигорання будуть мати більш високі показники особистої задоволеності та низькі значення емоційного виснаження та деперсоналізації.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз наукових досліджень надав можливість зробити наступні висновки:

1. Професійне вигорання – фізичне, емоційне, мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі,розвитком негативної самооцінки,байдужим ставленням до професійних обовязків, психофізіологічними проявами та підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

2. Професійне вигорання у педагогічних працівників може бути спричинене різноманітними факторами, які включають організаційні та особистісні аспекти діяльності, безпечність середовища, задоволеність та ефективність у виконанні професійних обов'язків, ставлення до професії, мотивацію, а також стан здоров'я. Ці фактори можуть негативно позначатися на професійній діяльності, викликаючизміни в поведінці та мисленні, а також порушення психологічної структури особистості, що може призвести до звуження кола інтересів та потреб.

3.Проведений аналіз наукової літератури дозволив з’ясувати багатокомпонентність поняття «професійного вигорання», позитивні та негативні симптоми якого проявляються в професійній і непрофесійній сферах.

4. Високі вимоги, що постають перед педагогічною діяльністю, призводять до розвитку емоційного вигорання, яке може проявлятися по-різному в залежності від індивідуальних психологічних особливостей кожного педагога, таких як стресостійкість, тип темпераменту, рівень емоційного інтелекту, мотивація та інші. Також професійні характеристики, такі як трудовий та життєвий досвід, соціальний статус, якість взаємин у соціумі, орієнтованість на кар'єрний ріст, можуть впливати на спосіб прояву емоційного вигорання.

Отримані результати дослідження свідчать про те, що рівень емоційного вигорання може впливати на особисту задоволеність в роботі (за методикою Дж. Гібсона), що може виявлятися у зростанні показників емоційного виснаження та деперсоналізації. Таким чином, педагоги з високим рівнем емоційного вигорання можуть мати високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації за методикою Дж. Гібсона. Зокрема, можна очікувати, що педагоги з низьким рівнем емоційного вигорання матимуть більш високі показники особистої задоволеності та низькі показники емоційного виснаження та деперсоналізації.

Зазначимо, що проблема професійного вигорання є актуальною та поширеною серед педагогічних працівників в умовах воєнних дій. Умови роботи в прифронтових місцях часто характеризуються нестабільністю, великими навантаженнями, невизначеністю ситуацій та необхідністю приймати швидкі та важливі рішення. Це може призводити до почуття безпорадності, втоми та стресу у педагогів, що в свою чергу може спричиняти професійне вигорання. Специфіка цієї діяльності полягає в тому, що педагоги працюють у складних умовах, де постійно присутній стрес, загроза життю та безпеці. Це середовище створює постійний психологічний тиск на педагогів, що може призвести до професійного вигорання. Зокрема, методики, які були використані, вказали на наявність у педагогів низького, середнього та високого рівнів прояву синдрому вигорання. Це свідчить, що значна кількість педагогічних працівників відчуває певний рівень стресу та емоційного перевантаження в професійній діяльності, що надалі може призводити до виникнення цього синдрому.

Крім того, аналіз індивідуальних та професійних факторів, які можуть впливати на розвиток вигорання, показав, що такі чинники, як рівень стресостійкості, мотивація, а також якість взаємостосунків у колективі та ступінь задоволеності від професійної діяльності, можуть мати значний вплив на виникнення цього синдрому.

Отже, узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що проблема професійного вигорання серед педагогів потребує уваги та подальшого дослідження з метою розробки ефективних шляхів попередження та управління стресом в освітньому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрумова А.Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. *Психологічний журнал*. 1985. № 6. 107-115с.

2. Бернацька, О.В. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2010. № 38. С. 22-25

3. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів / О. В. Вільнікова, О. В. Варгата. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.), КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». Вінниця, 2020. С. 80-83.

4. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Вип.6. Київ, 2007. С. 89–95.

5. Грубі В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби країни : дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія». 2012. 364 с.

6. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.

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

8. Зайчикова Т. В. Взаємозв’язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально–демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць інституту психології ім. С. Костюка* / за наук. ред. С. Максименка, М. Карамушки, 2006. С. 43–49.

9. Зайчикова Т.В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. *Теоретико методологічні проблеми генетичної психології:* матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35– річчю

наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. Київ: Міленіум, 2002. С. 131–135.

10. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Педагогіка і психологія*. 2012. № 8. С. 80-87

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

12. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. кандит. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 341 с

13. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання педагогів. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології* : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. Львів, «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18-23.

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

15. Корольчук В.М. Солдато С.В. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць.* Вип. 15. Харків, 2014. С. 88-96.

16. Корольчук М.С. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія. Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2014. 276 с.

17. Кульбіда Н. М. Особистісні детермінанти успішної професійної підготовки майбутніх підприємців: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»; ац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2005. 20 с.

18. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

19. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. Київ: НДІП, 1990. 240 с.

20. Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ, 2006. 365 с.

21. Мартинова Г.В., Гнускіна Г.В. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. І.С. Костюка; за ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки*. Київ, 2011. С. 272-277.

22. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. URL: http://www.personal.in.ua/ (Дата звернення: 12.03.2024)

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

24. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. Рівне, 1996. 356 с.

25. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. *Психологічні науки. Серія 12.* Випуск 16 (61). 2021.

26. Освіта в умовах війни: як змінилися вчителі та учні за минулий рік. URL: https://osvitoria.media/experience/osvita-v-umovah-vijny-yak-zminylysya-vchyteli-ta-uchni-za-mynulyj-rik/ (Дата звернення: 10.03.2024)

27. Павленко В. В. Психологічний зміст синдрому «професійного вигорання» у вчителя. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2002. С. 243–250.

28. Тимофєєва Т.О. Залежність синдрому емоційного вигорання від особистісних особливостей у медичних працівників. *Актуальні проблеми психології*. 2007. С. 293–299.

29. Умови праці і фактори, що їх визначають. URL: https://buklib.net/books/27975 (Дата звернення: 21.03.2024)

30. Brill P. L. The need for an operational definition of burn out. *Familyand Community Health*. 1984. Vol. 6. P. 12–24.

31. Cherniss C. Long-term consequences of burn out: Anexploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1– 11.

32. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study / D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor. *Journal of Social Behaviorand Personality*. 1991. Vol. 6 (3). P. 453–472.

33. Greenberg J. (2004). Stress managemen. *Journal of Social Service Research*. 1987. №10. P. 95–105.

34. Kondo K. Burnout syndrome II. *Asian Medical Journal*. 1991. №34(11). P. 26–29.

35. Maslach C. Burnout research in the social services: a critique. *Journal of Social Service Research*. 1987. №10. P. 95–105.

36. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / ed. by J. W. Jones. London: London House, 1982. 139 p.

37. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli. R*evPsychol*. 2001. V. 52. P. 51–54.

38. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg. *Applied and Preventive Psychology*. 1998. V.7. P. 63–74.

39. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers. AIDS. 1996. Vol.10 (supl.). P. 213–219.

40. Pines A. Career bumout: Cases and cures / A. Pines, A. Aronson. New York: FreePress, 1988. 257 p.

41. Schaufeli W. B. The burnout companion to study andp ractice: A critical analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. Washington DC : Taylor&France, 1998. 220 p.

42. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Developmentin Theory and Reserch / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199– 215.

43. Shirom A. (1989). Burnout in Work Organizations. In C.L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. NewYork : Wiley. P. 25–48/

44. Freundberger H.J. (1974). Staff burnout. Social Scienes, 30(1), P.159–165. URL:. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x (Дата звернення: 19.03.2024)

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон)

Текст опитувальника

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

Бланк відповідей

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей					
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати па цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на</br> життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легші створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують мові допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6

11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

ДодатокБ

Опитувальникметодики«Шкалаемоційноговідгуку»

А.Меграбяна

Інструкція. Прочитайте наведені нижче твердження і оцініть ступінь своєї згоди або незгоди з кожним із них (поставте позначку у відповідній графі бланка для відповідей – «завжди», «часто», «рідко», «ніколи»), орієнтуючись на те, як ви поводитеся в подібних ситуаціях.

п/ п	Твердження
1.	Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо
2	Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття
3	Коли хтось поруч зі мною нервує,я теж починаю нервувати
4	Я вважаю,що плакати від щастя нерозумно
5	Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів
6	Іноді пісніпрокоханнявикликаютьуменебагатопочуттів
7	Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для ньогозвістка
8	На мій настрій сильно впливають навколишні люди
9	Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми
10	Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки
11	Коли я бачу, як плаче людина, то й сам(сама) засмучуюсь
12	Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)
13	Коли я читаю книгу (роман, повістьтощо),то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді
14	Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся
15	Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються
16	Менінеприємно,колилюдиприпереглядікінофільмузітхаютьіплачуть
17	Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як

	правило,ролі не грає
18	Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені
19	Я переживаю, коли бачу людей, щозасмучуються із-за дрібниць
20	Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин
21	Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш вкнижці
22	Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей
23	Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм
24	Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо
25	Маленькі діти плачуть без причини

Ключ до опитувальника А. Меграбяна

Номер	завжди	часто	рідко	ніколи	**Номер**	завжди	часто	рідко	ніколи
1	4	3	2	1	14	4	3	2	1
2	1	2	3	4	15	1	2	3	4
3	4	3	2	1	16	1	2	3	4
4	1	2	3	4	17	1	2	3	4
5	4	3	2	1	18	4	3	2	1
6	4	3	2	1	19	4	3	2	1
7	4	3	2	1	20	4	3	2	1
8	4	3	2	1	21	1	2	3	4
9	4	3	2	1	22	4	3	2	1
10	4	3	2	1	23	4	3	2	1
11	4	3	2	1	24	1	2	3	4
12	4	3	2	1	25	1	2	3	4
13	4	3	2	1	Заг.сума				

ДОДАТОК В

Дослідження «синдрому професійного вигорання» Дж. Грінберга

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте 1 бал, якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, або 0 – якщо не погоджуєтесь.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в шлунку?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас є проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь негативним емоціям, коли не можете задовольнити ті чи інші потреби?
14. Ви стали більш підозрілими, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитись до особистої компетентності та до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?

20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте загальний бал “вигорання” та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. Що нижчий рівень, то краще.

Рівні “вигорання”

	Низькийрівень	**Середнійрівень**	**Високий рівень**
“Вигорання”	**0 – 7**	**8 – 14**	**15 - 20**