МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0533-2-з
спеціальності 053– Психологія
Якуніна Юлія Володимирівна
Керівник: Бойко Г.В., к. психол. н., доцент
Рецензент: Кушнір Є.О., к. психол. н., викладач

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
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

Якуніна Юлія Володимирівна

Тема роботи Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти в умовах дистанційного навчання

керівник роботи Бойко Г.В. к. психол. н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

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

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити методологічний аналіз емоційного вигорання у професійній діяльності педагогічних працівників, визначити основні поняття дослідження; визначити етапи та ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників, з'ясувати психологічні чинники емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання; дослідити психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

5. Перелік графічного матеріалу: 5 таблиць, 6 малюнків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 1	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 2	Бойко Г.В., доцент		
Розділ 3	Бойко Г.В., доцент		
Висновки	Бойко Г.В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень-серпень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ Ю.В.Якуніна

Керівник роботи _____ Г.В. Бойко

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 85 сторінка, 6 малюнків, 5 таблиць, 55 джерел, 8 додатків.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

Предмет дослідження: емоційне вигорання як фактор професіональної деформації педагогічних працівників та шляхи його запобігання.

Мета дослідження: здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

Гіпотеза дослідження: емоційне вигорання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання розвивається в процесі тривалої професійної діяльності та має психологічні особливості.

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

Наукова новизна систематизовано чинники виникнення синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти; виявлено шляхи активізації чинників виникнення синдрому емоційного вигорання; розроблено практичні рекомендації з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників.

Результати дослідження можуть бути використанні у закладах професійно-технічної освіти

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ, ПРОФЕСІЙНІ ДЕФОРМАЦІЇ, ВИСНАЖЕННЯ, ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ, ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ.

SUMMARY

Yakunin Yu.V. Peculiarities of Emotional Burnout of Pedagogical Workers of Vocational and Technical Education Institutions in Conditions of Distance Learning

Object of research: emotional burnout of pedagogical workers of vocational and technical education institutions.

Subject of research: emotional burnout as a factor of professional deformation of pedagogical workers and ways of its prevention.

The purpose of the research: to carry out a theoretical and empirical study features of emotional burnout of pedagogical workers of vocational and technical education institutions.

The hypothesis of the research: emotional burnout of pedagogical workers in the conditions of distance learning develops in the process of long-term professional activity and has psychological features.

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

A scientific innovation the factors of the occurrence of emotional burnout syndrome among pedagogical workers of vocational and technical education institutions are systematized; ways of activation of the factors causing the emotional burnout syndrome were identified; practical recommendations for the prevention of emotional burnout of pedagogical workers have been developed.

Research results can be used in vocational and technical education institutions

EMOTIONAL BURNOUT, EDUCATIONAL EMPLOYEES, PROFESSIONAL DEFORMATIONS, EXHAUSTION, PREVENTIVE MEASURES, DISTANCE EDUCATION.

ЗМІСТ

ВСТУП …..... 7

РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ…….....10

1.1 Визначення основних понять дослідження: «емоційне вигорання», «педагогічні працівники», «заклади профтехосвіти», «дистанційне навчання».10

1.2 Історія вивчення феномену емоційного вигорання у педагогічних працівників……20

1.3 Методи дослідження емоційного вигорання у педагогічних працівників профтехосвіти…… 26

Розділ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ …….....32

2.1 Фактори виникнення та стадії емоційного вигорання в сфері освіти….....32

2.2 Специфіка перебігу та психологічні особливості синдрому “емоційного вигорання” у педпрацівників під час дистанційного навчання…… 38

2.3 Шляхи та засоби профілактики емоційного вигорання….....43

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ……51

3.1 Обґрунтування виборки методів і методик та організації дослідження…… 51

3.2 Аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти…….57

3.3 Практичні рекомендації з профілактики емоційного вигорання…… 68

ВИСНОВКИ….....77

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …..... 80

ДОДАТКИ……..86

ВСТУП

Актуальність дослідження. Емоційне вигорання є одним з найактуальніших феноменів сучасного суспільства, яке виникає внаслідок високої інтенсивності професійної діяльності, збільшення інформаційного, комунікаційного та емоційного навантаження на фоні обмеженої фізичної активності і порушеного балансу життя. Одним із основних проявів професійної деформації педагогічних працівників є синдром емоційного вигорання. Цей синдром являє собою процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виражається через емоційне та розумове виснаження, фізичну втому, відсторонення від колективу та зниження задоволення від роботи. Він виникає як наслідок неефективного подолання стресу на робочому місці. Синдром вигорання не лише знижує економічну результативність, а й провокує порушення трудової дисципліни та зростання захворюваності серед працівників. При цьому проблема психологічного вивчення емоційного вигорання залишається малодослідженою, особливо в межах вітчизняної психологічної науки.

Проблема емоційного вигорання досліджувалася в роботах численних зарубіжних та вітчизняних науковців (Г. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, В. В. Бойко, Н. Є. Водоп’янова, О. С. Старченкова, В. Орел та ін.).

По суті, емоційне вигорання можна трактувати як механізм психологічного захисту, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових або психотравмуючих факторів, при якому людина частково або повністю виключає емоційний відгук на ситуацію або взаємодію. Це явище зазвичай пов'язане з професійною діяльністю, де інтенсивний емоційний контакт і постійна взаємодія з людьми, можуть призвести до виснаження емоційних і психічних ресурсів. З часом цей процес набуває характеру стереотипної поведінки, коли людина поступово втрачає здатність ефективно емоційно реагувати на професійні чи життєві ситуації.

Для розуміння психологічної природи виникнення емоційного вигорання важливою задачею є визначення індивідуально-психологічних чинників, що сприяють його розвитку. Дослідження синдрому вигорання підкреслюють необхідність урахування всього спектра індивідуальних особливостей. В умовах сьогодення проблема емоційного вигорання як фактора, що знижує ефективність професійної діяльності, набуває особливої актуальності.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

Предмет дослідження: емоційне вигорання як фактор професіональної деформації педагогічних працівників та шляхи його запобігання.

Мета дослідження: здійснити теоретико-емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

Гіпотеза дослідження: емоційне вигорання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання розвивається в процесі тривалої професійної діяльності та має психологічні особливості.

Завдання дослідження є:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми емоційного та професійного вигорання;
2. Визначити й обґрунтувати ключові поняття досліджуваної проблеми;
3. Емпірично дослідити особливості емоційного вигорання у професійній діяльності педагогічних працівників.
4. Розробити практичні рекомендації з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників.

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

Наукова новизна: систематизовано чинники виникнення синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти; виявлено шляхи активізації чинників виникнення синдрому емоційного вигорання; розроблено практичні рекомендації з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників.

Практична значущість дослідження полягає в узагальненні й систематизації психолого-педагогічних заходів щодо профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників.

Структура кваліфікаційної роботи. Складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 55 найменувань та додатку на 16 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 79 сторінок. Робота містить 5 таблиць та 6 рисунків.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1.1. Визначення основних понять дослідження: «емоційне вигорання», «педагогічні працівники», «заклади профтехосвіти», «дистанційне навчання»

Для досягнення мети нашого дослідження важливим є визначення засадничих понять, на яких воно ґрунтується, таких як, «емоційне вигорання», «педагогічні працівники», «заклади профтехосвіти», «дистанційне навчання».

Одним із негативних наслідків, з яким особистість стикається через складні умови сучасного життя, є емоційне вигорання. Це явище дезадаптації, що проявляється у втраті творчого підходу до власних дій, порушенні міжособистісних відносин у системі «людина-людина», появі агресивних реакцій (дратівливість, страх, тривога, неспокій, гнів) і психосоматичних розладів.

Встановлено, що спеціалісти, які вимушені в силу своєї професійної діяльності мати багато контактів з іншими людьми (психологи, викладачі, соціальні працівники, юристи, лікарі тощо), частіше відчувають емоційне вигорання та його наслідки, оскільки вони зазнають значні нервово-психічні навантаження. Нейропсихологічний тиск на роботі проявляється як емоційна втома. В результаті цього змінюється поведінка, почуття, мислення та здоров’я людини. Змінюється її ставлення до себе, до професійної діяльності та до оточуючих [12].

Попри велику кількість наукових досліджень, термін «емоційне вигорання» досі не має чіткого визначення в системі психологічних знань. Переклад англійського слова "burnout" трактується з різними смисловими

відтінками: як «емоційне вигорання», «емоційне згорання» або «емоційне перегорання». Крім того, з огляду на характеристики психологічного стану працівників, спричинені емоційною напругою та високим рівнем професійного стресу, використовуються й такі поняття, як «психічне вигорання» та «професійне вигорання».

Синдром емоційного вигорання - це не лише особистий розлад, а й розлад його професійної ролі, а також, що вигорання - це професійна криза, яка пов'язана не тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому.

Незважаючи на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, - «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «вигорання» та ін., вони є синонімами і розкривають ті чи інші аспекти «вигорання», як у професійній, так і в інших сферах життєдільяності людини [21, 33].

Емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О - це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб [3].

Автором терміну «емоційне вигорання» є американський психолог Герберт Фрейденбергер (1926-1991). Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи у безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Створив перелік фаз емоційного вигорання.

В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання, що описують даний феномен:

- однофакторна модель (Пайнс, Аронсон);
- двофакторна модель (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма);
- трьохфакторна модель (Х. Маслач, С. Джексон);
- чотирьохфакторна (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб).

Відповідно до *однофакторної моделі* емоційного вигорання (Пайнс, Аронсон), *емоційне вигоряння* – це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, яке викликане тривалим перебуванням в ситуаціях з великим емоційним перевантаженням. Виснаження є головною причиною (фактором), а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки вважають наслідком.

Згідно *двофакторної моделі* емоційного вигорання (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма), синдром емоційного вигорання зводиться до двомірної конструкції, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент, який отримав назву «афективного», відноситься до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється у зміні відносин або до інших, або до себе. Він отримав назву «інсталяційного».

У *трьохфакторній моделі* емоційного вигорання (К. Маслач і С. Джексон) синдром психічного вигоряння є тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова емоційного вигоряння та проявляється у зниженому емоційному фоні, однофакторна модель (Пайнс, Аронсон) двофакторна модель (Д. Дирендонк, В. Шауфелі, Х. Сиксма) трьохфакторна модель (Х. Маслач, С. Джексон) чотирьохфакторна (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб) байдужості або емоційному перенасиченні. Друга складова (деперсоналізація) позначається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих. В інших - посилення негативізму, цинічність установок і почуттів по відношенню до реципієнтів: пацієнтів, клієнтів тощо. Третя складова емоційного вигорання – редукція особистісних досягнень – може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізмі по відношенню до службових досягнень і можливостей або зменшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

У *чотирьхфакторній моделі* емоційного вигоряння (Фірс, Мімс, Іваніскі, Шваб) один з його елементів (емоційне виснаження, деперсоналізація або редукування персональних досягнень) поділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація, пов'язана з роботою, та деперсоналізація, пов’язана з людьми [8].

Всесвітня організація охорони здоров’я виділяє три основні симптоми емоційного вигорання: почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги); інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов’язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності); зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов’язками, внаслідок цього з’являються сумніви у власних здібностях і компетентності) [15].

Виділяють декілька груп симптомів емоційного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, когнітивні, соціальні [16].

Фізичні симптоми емоційного вигорання пов’язані зі станом здоров'я педагогічного працівника: втомлюваність, порушення сну, серцево-судинні захворювання, захворювання шлунково-кишкового тракту, захворювання нервової системи.

До *емоційні симптомів емоційного вигорання* належать ті, що пов’язані з емоціями, почуттями та психічними станами педагогічного працівника: відсутність позитивних емоцій, негативні емоції та стани (байдужість, агресивність, тривожність тощо), деперсоналізація (втрата індивідуальності).

Поведінкові симптоми емоційного вигорання педагогічного працівника проявляються насамперед у його поведінці під час освітнього процесу: втома, зловживання алкоголем, тютюнопаління, емоційна імпульсивна поведінка.

Когнітивні симптоми емоційного вигорання педагогічних працівників проявляються на рівні мислення, сприйняття та усвідомлення власної професійної діяльності: зниження інтересу до нових знань та життя,

несприйняття творчості, цинізм, байдужість, небажання підвищувати професійний та особистісний рівень, формальне виконання функціональних обов'язків.

До *соціальних симптомів емоційного вигорання* належать такі, що проявляються у спілкуванні з іншими людьми: колегами, здобувачами освіти, їх батьками, адміністрацією: низька соціальна активність, замкненість, мінімізація спілкування, ізоляція, відсутність соціальної підтримки.

Симптоми емоційного вигорання легко розпізнати. Людина відчуває "брак відпочинку" через обмеження спілкування лише робочими контактами та відсутність часу для власних захоплень. Згодом це призводить до затяжного стресу, пов'язаного з виконанням професійних обов'язків. Спершу зникає інтерес до роботи, з'являється втома та брак нових ідей. Далі інтерес до нових знань і творчості знижується, виникає цинізм, байдужість, небажання професійного і особистісного розвитку. Людина починає формально виконувати свої обов'язки, стає соціально пасивною, замкнутою, обмежує спілкування і поступово ізолюється, що призводить до відсутності соціальної підтримки. Це викликає тривожність, відчуття безвиході та занепокоєння під час вирішення проблем. Врешті-решт настає повне емоційне виснаження: байдужість до роботи, апатія, відчуття знесилення, небажання працювати, дратівливість, гнів, негативне ставлення до професійної діяльності. Людина сприймає свою роботу як постійно ускладнену та менш результативну.

Серйозними ознаками емоційного вигорання є зміни в поведінці та ригідність - нездатність людини адаптуватися до нових умов та страх перед непередбачуваними ситуаціями. Якщо зазвичай балакуча та емоційна людина раптом стає тихою й відстороненою, або, навпаки, стримана і спокійна особистість починає надмірно спілкуватися та активно взаємодіяти з оточенням - це може бути сигналом про емоційне виснаження. Ригідні люди часто стають заручниками стереотипів і чужих ідей, яких вони дотримуються без критичного осмислення. Вони прагнуть чіткості та педантичності, дратуються через невизначеність та недбалість. Жертва емоційного вигорання може набути

ригідності в мисленні та поведінці, зокрема й у професійній діяльності. Для педагогічного працівника це проявляється у небажанні впроваджувати зміни, оскільки вони вимагають додаткових зусиль та ризику, що стає надмірним навантаженням для вже виснаженої особистості.

Емоційне вигорання легко сплутати з депресією, оскільки в обох станах людина однаково пасивна і відчуває знесилення. Хоча емоційне вигорання та депресія справді мають багато спільного, їх слід розрізняти як окремі явища. Вигорання часто є наслідком хронічного стресу, але воно не тотожне звичайній стресовій реакції. Люди, які страждають від вигорання, зазвичай почуваються фізично і морально виснаженими, втрачають мотивацію, і звичний відпочинок не допомагає їм відновити сили. Крім того, вони часто не помічають позитивних змін у робочих умовах та мають відчуття, що їхні професійні обов'язки постійно «переслідують» їх, навіть поза робочим часом [36].

Вигорання – це не різкий, а поступовий процес, тому воно менш помітне. Стрес зазвичай проявляється через надмірну активність, емоційну залученість, відчуття терміновості та втрату енергії, що може призводити до тривожних розладів і завдає шкоди передусім фізичному здоров'ю. На противагу йому, емоційне вигорання характеризується пасивністю, притупленням емоцій і зниженням мотивації. У людини з'являється відчуття відстороненості, ізоляції та нездатності повноцінно брати участь у житті колективу, що насамперед впливає на емоційний стан. Вигорання супроводжується втратою інтересу до роботи та бажанням уникати професійних обов'язків, що завдає значної шкоди психічному здоров'ю. Деякі симптоми вигорання також виникають і при депресії, наприклад, виснаження, пригніченість і знижена продуктивність. Через те, що ознаки емоційного вигорання і депресії можуть бути схожими, важливо не займатися самодіагностикою та самолікуванням, а звернутися до фахівців психотерапевтів, оскільки лікування при депресії буде відрізнятися від втручань при вигоранні, а невідповідні поради близьких чи віднайдені рекомендації можуть лише погіршити самопочуття. Наприклад, при депресії людина може піти у відпустку, але симптоми депресії не зникнуть, як при

вигоранні; або педагогічний працівник може змінити сферу діяльності чи зайнятися іншими обов'язками, але цього буде недостатньо, щоб впоратися з депресією, як із вигоранням. Емоційне вигорання педагогічних працівників – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб [35].

Професійно-технічна освіта є важливою частиною освітньої системи України, яка надає можливість оволодіти знаннями, навичками й уміннями, необхідними для конкретних професій. Робітничу кваліфікацію можна здобути в ліцензованих закладах професійної освіти, що мають дозвіл профільного міністерства.

Заклади професійно-технічної освіти (ЗП(ПТ)О) - це освітні установи, які надають професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників. Основне завдання таких закладів полягає в забезпеченні ринку праці кваліфікованими фахівцями для різних галузей економіки, включаючи промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, сферу послуг та інші.

До закладів професійно-технічної освіти зазвичай відносять:

- **Професійні ліцеї** — здійснюють підготовку робітничих кадрів за різними спеціальностями;
- **Професійні коледжі** — надають як професійно-технічну, так і загальну середню освіту, а також можуть готувати молодших спеціалістів;
- **Центри професійно-технічної освіти** — заклади, які забезпечують підготовку робітників за багатопрофільними напрямками, часто з можливістю проходження короткострокових курсів та перекваліфікації;
- **Навчально-практичні центри** — спеціалізовані установи, що забезпечують поглиблену практичну підготовку за певними професіями [18].

До педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти належать викладачі, педагоги професійного навчання, вихователі, майстри виробничого навчання, старші

майстри, старші майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники фізичного виховання, керівники професійно-технічних навчальних закладів, науково-методичних та навчально-методичних установ, їх заступники та інші працівники, діяльність яких пов'язана з організацією і забезпеченням навчально-виховного процесу.

Педагогічною діяльністю у професійно-технічних навчальних закладах та установах професійно-технічної освіти можуть займатися особи, які мають відповідну професійну освіту та професійно-педагогічну підготовку, моральні якості і фізичний стан яких дає змогу виконувати обов'язки педагогічного працівника [37].

Педагогічні працівники - це особи, які займаються педагогічною діяльністю та виконують обов'язки з навчання, виховання, розвитку, соціальної адаптації, підтримки та супроводу здобувачів освіти. Вони є основними суб'єктами освітнього процесу та забезпечують реалізацію навчальних програм, розвиток здобувачів освіти, студентів, слухачів та їхню підготовку до професійної діяльності.

До категорії педагогічних працівників відносять:

- **Викладачі** — педагоги, які працюють в закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.
- **Майстри виробничого навчання** — спеціалісти, які навчають здобувачів освіти практичних навичок в закладах професійно-технічної освіти.
- **Методисти** — фахівці, які займаються організаційно-методичною роботою, створенням навчальних програм та матеріалів.
- **Практичні психологи, соціальні педагоги** — здійснюють психологічний супровід здобувачів освіти та сприяють їхньому соціальному розвитку.
- **Керівники навчальних груп, класні керівники** — організують освітній процес та забезпечують виховну роботу в групах або класах [37].

Педагогічні працівники не лише навчають і передають знання, а й сприяють формуванню особистості здобувача освіти, його цінностей, моральних орієнтирів, допомагають розвивати комунікативні та соціальні навички.

Однією з основних умов підвищення якості професійного навчання у закладах професійно-технічної освіти є високий рівень професійної та особистісної компетентності їхніх педагогічних працівників**.** Вони відіграють ключову роль у передачі здобувачам освіти спеціалізованих знань, вихованні та формуванні практичних умінь і навичок, які є основою для подальшого професійного розвитку майбутніх фахівців. Позитивна мотивація здобувачів освіти, набуття ними необхідних компетенцій багато в чому залежать від професійного й педагогічного авторитету педагогічних працівників.

Педагогічні працівники значно впливають на засвоєння здобувачами освіти професійно важливих знань і навичок, здобуття високої кваліфікації та компетентності, формування психологічної готовності до професійної діяльності, а також на планування особистісного та професійного зростання. Педагогічні працівники закладів професійно-технічної освіти є не лише фахівцями у своїй галузі, але й педагогами, для яких важливими є педагогічні здібності, психолого-педагогічна компетентність, педагогічна майстерність. Професійна діяльність педагогів потребує постійної уваги до взаємодії з здобувачами освіти, супроводжується емоційною напругою, високим рівнем відповідальності та часто призводить до виснаження й ризику емоційного вигорання.

Дистанційне навчання - це нова форма навчання, що передбачає використання таких засобів, методів, організаційних форм навчання, а також форм взаємодії педпрацівника і здобувача освіти, які реалізуються засобами інформаційних мереж та інформаційних і комунікаційних технологій. Дистанційне навчання, так само, як і інші форми навчання, має цілі, зумовлені соціальним замовленням, і зміст навчання, орієнтоване на державні освітні стандарти, проте методи, організаційні форми і засоби навчання багато в чому

обумовлені специфікою використовуваної технологічної основи. Широке поширення дистанційних форм навчання сьогодні пов'язане з тим, що вони починають все більше охоплювати освіту, використовуючи для досягнення цілей освіти нові технологічні інструменти. В сучасних умовах дистанційне навчання набуло актуальності у зв’язку з пандемією коронавірусної хвороби, а потім і воєнного стану на території України. Цілком виправданим є припущення про те, що дистанційні форми навчання увійшли в освітній процес надовго та завоювали популярність. В сучасному світі для дистанційного навчання використовуються технології, що відрізняються: за формою подання матеріалу; централізоване навчання, або з наявністю посередника; за ступенем використання ПК і телекомунікацій; за технологією організації навчального процесу; за методами ідентифікації здобувачів освіти; за ступенем взаємодії звичайних методів ведення освітнього процесу тощо [23].

Дистанційне навчання має прямий зв'язок з емоційним вигоранням педагогічних працівників, оскільки значно змінює їх професійне середовище та режим роботи. Перехід на дистанційний формат часто супроводжується збільшенням навантаження через необхідність опановувати нові технології, адаптувати навчальні матеріали та методики до онлайн-взаємодії, а також контролювати залученність здобувачів освіти. Це може викликати додатковий стрес і напруження, особливо якщо педагогічні працівники відчувають нестачу технічної підтримки та часу для підготовки.

Окрім того, дистанційне навчання ускладнює підтримання емоційного зв’язку зі здобувачами освіти, що може призводити до почуття ізоляції та відчуженості. Відсутність прямої взаємодії та зворотного зв’язку ускладнює оцінку ефективності власної роботи, а також знижує мотивацію та відчуття професійного задоволення. Усе це посилює ризики емоційного виснаження та вигорання.

Серед інших факторів, що сприяють емоційному вигоранню під час дистанційного навчання, є постійна потреба бути онлайн, розмивання меж між роботою та особистим життям, що призводить до браку відпочинку та

відновлення. Це знижує емоційну стійкість педпрацівників та підвищує ризик появи симптомів вигорання, таких як хронічна втома, зниження мотивації, апатія, дратівливість та навіть депресивні стани.

1.2. Історія вивчення феномену емоційного вигорання у педагогічних працівників

У процесі будь-якої діяльності, пов’язаної з обслуговуванням людей, що передбачає багато інтерактивних зв’язків, може виникати таке явище, як вигорання. Теоретичний інтерес до проблеми емоційного вигорання зумовлений вивченням сутності цього феномену, його структури, механізмів, чинників, динаміки та закономірностей розвитку. Протягом багатьох років наукових досліджень як зарубіжними, так і вітчизняними авторами було створено тисячі праць, присвячених цьому явищу.

Термін спочатку з'явився в психіатрії і використовувався для опису негативних явищ, що проявляються в поведінці, настрої та здоров'ї спеціалістів цієї сфери. Згодом його застосування розширилося за межі медицини, і він став звичним у різних сферах діяльності.У роботах американських дослідників були виділені окремі випадки психічних станів із симптоматикою вигорання, і незважаючи на те, що термін «вигорання» не використовувався, його сутність була чітко розкрита (М. Буріш, 1953; Г. Бредлі, 1969). Так, Г. Бредлі описав різновид стресу, який залежить від роботи (work-related stress) [46].

Перші згадки про феномен вигорання з'явилися в зарубіжній психології у 1974 році в роботах Г. Дж. Фрейденбергера. У наступні десятиліття вигорання в професійній діяльності стало однією з найпопулярніших тем досліджень в американській психології, що призвело до операціоналізації поняття «вигорання» і глибшого вивчення його природи. Було виявлено численні випадки вигорання серед представників «хелперських професій» (від англ. help – допомагати), таких як лікарі, психіатри, психологи. Дослідження проводилися в межах двох підходів — психіатричного та соціально-психологічного. Г. Дж.

Фрейденбергер, представник психіатричного напряму, використав термін «staff burnout» для опису психічного стану здорових співробітників психіатричних закладів, які перебувають у напруженій атмосфері інтенсивного емоційного спілкування з пацієнтами під час надання професійної допомоги [49]. Психолог К.Маслач визначила стан емоційного вигорання «як синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи розвиток негативної самооцінки, негативного відношення до праці, втрату розуміння та співчуття до колег, партнерів, клієнтів» [32].

Вигорання розглядається в межах психології професійної діяльності як форма професійної деформації, що формується під впливом тривалих стресових умов та професійних вимог. З погляду екзистенційної психології, вигорання – це стан фізичного та психічного виснаження, що виникає в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях. Ознаками синдрому емоційного вигорання є хронічна втома, порушення пам’яті й уваги, порушення сну з важким засинанням і раннім пробудженням, зниження працездатності, особистісні зміни. При цьому розвиваються тривожні, депресивні розлади. Поширення синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, що зумовлює підвищення інтересу до цього науковців з різних галузей, зокрема психологів, педагогів, філософів, медиків тощо [34, 443].

Н. Марута, О. Чабан і Г. Каленська відзначають стійкий інтерес до феномена емоційного вигорання як реакції людини, що виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності. Синдром емоційного вигорання є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в емоційному, розумовому виснаженні, фізичній утомі, особистісній відстороненості й зниженні задоволення виконанням роботи [29, 22–23]. Згідно з Міжнародною класифікації хвороб, у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов’язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної

втоми від роботи». Люди із синдромом «вигорання» мають поєднання психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів та ознак соціальної дисфункції. Водночас із цим спостерігаються хронічна втома, порушення пам'яті, уваги, сну з труднощами засинання та ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин і суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, діарея, синдром «роздратованого шлунку», тахікардія, аритмія, гіпертонія [5, 143].

Аналізуючи наукову літературу, можемо виділити такі основні підходи до визначення емоційного вигорання та його ознак: результативний (структурно-симптоматичний) і процесуальний (процесуально-стадіальний). Представники першого підходу розглядають вигорання як певний стан, що включає в себе низку конкретних і стабільних елементів (симптомів), а іншого – вигорання як процес, який складається з послідовних фаз (стадій) [28, 27].

Результативний підхід має кілька моделей емоційного вигорання. Відповідно до однофакторної моделі, представниками якої є А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром, вигорання – це стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки є наслідками [54, 33]. У двофакторній моделі, яку представляють Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма, синдром вигорання являє собою двомірну конструкцію, що складається з виснаження та деперсоналізації [55, 77]. Перший компонент, який назвали «афективним», належить до сфери скарг на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервове напруження, емоційне виснаження. Другий – деперсоналізація – проявляється в зміні ставлення до себе й оточуючих людей. Найбільш поширеною концепцією результативного підходу є трифакторна модель К. Маслач, С. Джексона, Б. Пельман, Е. Хартман і Б. Фарбер. Вигорання за цими авторами – це реакція-відповідь на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка включає три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих

досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті емоційного перенапруження та у відчутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може працювати так, як раніше, утрачає інтерес до вирішення професійних питань. Цей стан проявляється відчуттям «приглушення», «притуплення» емоцій. Деперсоналізація являє собою тенденцію розвивати негативне, цинічне ставлення до інших людей. Контакти з оточуючими стають знеособленими та формальними. Негативні установки, що виникають, можуть спочатку мати прихований характер і стримуватися всередині. З часом усе частіше виникають спалахи роздратування, які призводять до конфліктних ситуацій [52, 246]. Редукція особистих досягнень проявляється як зниження відчуття компетентності в роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне сприйняття себе як професіонала й особистості. Унаслідок цього в людини поступово знижується як професійна, так й особиста самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності та байдужості до роботи. В. Бодров відзначає, що люди з низькою самооцінкою справляються зі стресом гірше, ніж люди з високою самооцінкою, якщо ж лікарі оцінюють себе в професії досить високо, менша ймовірність, що вони будуть інтерпретувати багато подій у роботі як стресові й, відповідно, менше будуть піддаватися ризику емоційного вигорання [5, 144]. Характерною особливістю позиції К. Маслач і її колег є акцентування уваги на професійному характері синдрому вигорання, розгляді його як результату професійних проблем, а не психіатричного синдрому. На думку Н. Гришіної, вигорання не обмежується професійною сферою та стресогенним характером діяльності людини. Утрата людиною відчуття сенсу своєї професійної діяльності, знецінення зусиль і втрата віри в сенс життя переживається як внутрішньоособистісний конфлікт [28].

Такі дослідники, як В. Бойко, М. Буріш, І. Галецька, Д. Міллер, М. Мелох, П.Сидоров та А. Парняков, С. Черніс, виділяють конкретні стадії вигорання й аналізують кожну з них. За даними В. Бойко, розвиток синдрому емоційного вигорання відбувається в три фази: напруження – спостерігається зниження

настрою, дратівливість і депресивні реакції; опір – характерна захисна поведінка за типом «неучасті», прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмуючі впливи, проявляється «економія емоцій», у результаті чого спілкування стає поверховим і формальним, а потім міжособистісні взаємодії в усіх інших сферах життя стають регламентованими та вибірковими; виснаження – знижується енергетичний тонус, настрій і з'являється відчуття безперспективності, психовегетативні порушення та соматичні симптоми у вигляді больових відчуттів, розладів серцево-судинної й інших систем, підвищується рівень тривоги з ознаками дезорганізації психічної діяльності [5, 144].

На думку М. Буриша, вигорання проходить у розвитку 6 фаз: попереджальну, фазу зниження рівня власної участі, фазу емоційних реакцій, фазу деструктивної поведінки, фазу психосоматичних реакцій і фазу розчарування. Основний рушійний фактор вигорання пов'язаний із суперечностями між ступенем включеності в роботу й отримуваною від неї віддачею [20, 22–23].

І. Галецька розглядає професійне вигорання як процесуальну модель, динамічний процес, що розвивається в часі та проходить три основні стадії: характеризуються спочатку зростанням емоційного виснаження, унаслідок якого виникають негативні установки до суб'єктів професійної діяльності та створюється емоційна дистанція в професійних стосунках для подолання виснаження. Водночас паралельно розвивається негативне ставлення до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [6, 89].

Д. Міллер, М. Мелох вважають, що емоційне вигорання проходить чотири стадії: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним і характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи. Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виплеском

особистого невдоволення назовні. Фрустрація характеризується появою сумнівів щодо власної компетенції, зменшенням толерантності та співчуття, як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів. Апатія стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість і депресія [53, 213].

С.Черніс також розглядає три стадії розгортання емоційного вигорання, яке аналізується як процес негативної зміни поведінки у відповідь на стресовий характер навколишнього середовища: перша стадія характеризується наявністю дисбалансу між вимогами середовища й ресурсами, що зумовлюють виникнення стресового стану; для другої стадії притаманна короткотермінове емоційне напруження, утома та виснаження; для третьої стадії – зміна мотиваційної сфери особистості та її поведінки, де провідним симптомом є цинічне ставлення до оточення [48, 10].

П. Сидоров та А. Парняков визначають синдром емоційного вигорання як процес поступової втрати емоційної, когнітивної й фізичної енергії, який проявляється в симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості й зниження задоволення від виконання роботи [5, 144].

Основною психологічною проблемою в діяльності педагога є постійний стан психічного напруження, який обумовлений специфікою роботи — необхідністю постійно підтримувати відповідну поведінку, мобілізувати внутрішні ресурси та бути готовим до виконання професійних обов'язків.

На сучасному етапі вигорання стало визнаною проблемою в освітніх закладах, де постійний контакт з здобувачами освіти та високі вимоги до результатів призводили до зниження мотивації та задоволеності роботою. Почали з'являтися дослідження, присвячені вивченню методів профілактики вигорання, розвитку професійної стресостійкості та підтримки педагогів. Зростає інтерес до пошуку методів профілактики та подолання вигорання, включаючи психологічні тренінги, програми професійної підтримки та розвиток стресостійкості.

Професійне вигорання педагогів розглядається як глобальна проблема, що потребує комплексного підходу, зокрема врахування психосоціальних, організаційних і культурних аспектів. У зв'язку з пандемією COVID-19 і переходом до дистанційного навчання, зростає інтерес до дослідження впливу нових умов праці на розвиток вигорання серед педагогічних працівників. Психологічне здоров'я педагогічних працівників стає пріоритетною темою для дослідників і освітніх установ.

Одже, емоційне вигорання, хоча і є відносно новим поняттям, не виникло як результат сучасних соціально-економічних, екологічних або політичних умов життя. Однак саме зараз це явище стало особливо актуальним через зростання кількості «вигорілих» фахівців, що має високу соціальну та економічну ціну. Феномен емоційного вигорання у педагогічних працівників має тривалу історію дослідження, яка почалася ще в 1970-х роках і триває до сьогодні. Дослідження цього явища відображає зміни у підходах до вивчення педагогічної діяльності та стресових факторів, що впливають на ефективність і задоволення роботою.

На даний час не існує однозначної відповіді на запитання про те, що ж є головним у виникненні емоційного вигорання, що є основною причиною – особистісні характеристики людини чи організаційні.

1.3 Методи дослідження емоційного вигорання у педагогічних працівників профтехосвіти

Одним із завдань психолога закладів професійно-технічної освіти є діагностика негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, у тому числі емоційного вигорання педагогічних працівників. Діагностика емоційного вигорання педагогічних працівників полягає у вчасному виявленні у них симптомів цього негативного явища. Для цього застосовуються численні методи психодіагностики [36, 22]:

1. Психодіагностичні методики:

- **Опитувальник «Емоційне вигорання» В. В. Бойко.** Один із найпоширеніших методів для визначення рівня емоційного вигорання. Складається з 84 питань, розподілених на 12 шкал, які оцінюють різні аспекти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень тощо.
- **Методика Маслач та Джексона (Maslach Burnout Inventory, MBI).** Класичний опитувальник, що містить 22 питання, які дозволяють оцінити емоційне виснаження, деперсоналізацію (відсторонення) та зниження особистих досягнень.
- **Методика визначення рівня вигорання за С. В. Дімовою.** Діагностика загального рівня вигорання та його окремих компонентів: втома, напруженість, тривожність, зниження професійної мотивації.
- **Опитувальник рівня стресу для педагогічних працівників.** Допомагає визначити основні стресові фактори, що впливають на педагогічних працівників.

2. Анкетування та опитування:

- **Анкетування на визначення задоволеності роботою.** Питання в анкетах можуть стосуватися рівня задоволеності професійною діяльністю, стосунків із колегами та здобувачами освіти, наявності професійних труднощів, рівня соціальної підтримки тощо.
- **Опитування щодо факторів ризику професійного вигорання.** Дозволяє виявити специфічні чинники, які сприяють виникненню вигорання: перевантаження роботою, відсутність ресурсів для реалізації завдань, відчуття низької значущості виконуваної роботи.

3. Методи спостереження:

- **Аналіз поведінки педагогічних працівників.** Спостереження за змінами в поведінці викладача, зокрема зміною стилю спілкування, реакцій на критику, рівнем активності на заняттях та взаємодії зі здобувачами освіти.

- **Аналіз результатів професійної діяльності.** Оцінка зниження продуктивності роботи, відмови від додаткових обов'язків, пасивності або формалізму у виконанні завдань.

4. Методи самооцінки та рефлексії:

- **Щоденники самоспостереження.** Педагогічні працівники записують свої думки, почуття та поведінку, що дозволяє відстежувати зміни в емоційному стані протягом певного періоду.
- **Методика «Професійна ідентичність» за Л. Б. Шнейдером.** Досліджує ставлення до власної професійної ролі та рівень задоволення роботою.

5. Інтерв'ю та бесіди:

- **Глибинні інтерв'ю з педагогічними працівниками.** Мета — виявлення їхнього ставлення до професійної діяльності, факторів, які викликають напруження, та внутрішніх мотивів, що можуть сприяти або заважати професійному розвитку.
- **Групові дискусії.** Обговорення в групах може допомогти виявити загальні проблеми, з якими стикаються педагогічні працівники, а також знайти шляхи їх вирішення.

6. Проективні методики:

- **Тест «Кінетичний малюнок» (виконання педагогічних обов'язків).**

Методика, яка дозволяє через малюнок визначити емоційне ставлення до роботи, відчуття стресу, відчуженості або, навпаки, задоволення.

7. Методи виявлення психосоматичних симптомів:

- **Методика «Скринінг психосоматичного благополуччя».** Дозволяє виявити наявність психосоматичних розладів, які можуть бути пов'язані з професійним вигоранням (головний біль, безсоння, хронічна втома).

Одже, в цьому підрозділі ми проаналізували основні поняття нашого дослідження і дали визначення таким поняттям, як «емоційне вигорання», «педагогічні працівники», «заклади профтехосвіти», «дистанційне навчання»,

розглянули історію вивчення феномену емоційного вигорання у педагогічних працівників та методи дослідження професійного вигорання у педагогічних працівників профтехосвіти.

Емоційне вигорання, стрес і депресія мають певні спільні риси, однак це три різні психологічні явища, з чіткими відмінностями. Так емоційне вигорання має симптоми, схожі до стресу та депресії, такі як втома, апатія та зниження мотивації, але зазвичай розвивається через хронічний робочий або професійний стрес і характеризується втратою інтересу до роботи, емоційним виснаженням, відстороненістю від колег та почуттям зниження особистих досягнень. Відмінною рисою є фокус на професійній сфері. Стрес включає схожі симптоми, такі як напруга, роздратування, фізична втома та занепокоєння, але це короткострокова або тривала реакція організму на зовнішні або внутрішні подразники, яка активізує тіло і розум для вирішення проблеми. Стрес може бути позитивним (еустресом) або негативним (дистресом), тоді як вигорання завжди має негативний вплив. Якщо стрес залишається неконтрольованим, він може перерости в емоційне вигорання або навіть депресію. Депресія в свою чергу може супроводжуватися почуттями виснаження та втрати інтересу до щоденних справ, як і емоційне вигорання, але — це серйозний психологічний стан, який триває довше й глибше впливає на всі сфери життя. Депресія може виникати без зв’язку з професійними обов'язками, має більш комплексний характер (наприклад, тривалий сум, порушення апетиту, сну та втрата інтересу до всього). Вона потребує клінічного лікування.

Таким чином, емоційне вигорання обмежується професійною сферою, стрес - це реакція на життєві обставини, а депресія є серйозним психічним розладом, який впливає на повсякденне життя загалом.

До типу професій «людина-людина» належить і професія педагогічного працівника. Завдання, які сучасний педагог вирішує сьогодні, потребують від нього значних зусиль. Зміст навчальних дисциплін постійно оновлюється, і його необхідно постійно опановувати. Феномен емоційного вигорання у педагогічних працівників вивчається вже більше п’ятидесяти років. Протягом

цього періоду дослідники виявили, що основними факторами вигорання є емоційне навантаження, високі вимоги до роботи та недостатня соціальна підтримка. Сучасні дослідження зосереджені на розробці ефективних методів профілактики та подолання вигорання серед педагогічних працівників, що має важливе значення для збереження їхнього професійного здоров'я та ефективності роботи. Дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників пройшло шлях від опису явища до розробки методів профілактики та подолання. Сьогодні феномен емоційного вигорання розглядається в контексті впливу численних факторів, таких як організаційні умови, соціальна підтримка, індивідуальні особливості та вимоги до професійної діяльності.

Використання різних методик дослідження професійного вигорання педагогічних працівників допомагає всебічно оцінити стан працівників, виявити критичні проблеми та вжити заходів для їхнього усунення. Методи дослідження професійного вигорання педагогічних працівників зазвичай включають використання психологічних опитувальників, тестів, анкет та методик, які дозволяють виявити рівень емоційного, фізичного та професійного виснаження, а також аналізують фактори, що сприяють виникненню цього явища.

Для отримання достовірних результатів у дослідженні емоційного вигорання важливо використовувати комплексний підхід, який поєднує кілька методів і методик. Це дозволяє збирати різноманітну інформацію з різних аспектів психологічного стану респондентів. Основні методи та методики можуть включати спостереження - важливий метод для фіксації зовнішніх проявів емоційного вигорання, таких як втома, зниження активності, зміни в поведінці, спостереження проводиться у природних умовах і допомагає побачити динаміку змін без впливу зовнішніх чинників; бесіда - дозволяє отримати додаткові дані про самопочуття, суб'єктивні відчуття і погляди на роботу, що знижують чи підвищують рівень вигорання, під час бесіди важливо використовувати відкриті запитання, щоб спонукати респондентів до більш розгорнутих відповідей. Доцільним є застосування методик аналізу бесіди,

таких як, методика оцінки емоційної залученості - для виявлення рівня залученості працівника у роботу; методика виявлення когнітивних установок - дозволяє виявити переконання та установки, що можуть сприяти або перешкоджати професійному вигоранню; тестування - використання психодіагностичних тестів є важливою частиною комплексного підходу, оскільки забезпечує стандартизовані результати. Доцільно застосовувати такі методики: шкала емоційного вигорання Маслач (MBI) - дозволяє оцінити рівень вигорання за трьома аспектами: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень; шкала прояву тривоги Дж. Тейлора (в модифікації В. Норакідзе) - оцінює особистісну та ситуативну тривожність, яка може сприяти емоційному вигоранню, методика діагностики психічного вигорання Бойко - дає змогу визначити етапи розвитку вигорання та його вираженість.

Комбінація цих методів дозволяє не лише отримати об’єктивну картину емоційного вигорання, а й підвищити достовірність і об’єктивність результатів, що допомагає більш точно визначити необхідні заходи корекції.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

2.1 Фактори виникнення та стадії емоційного вигорання в сфері освіти

Діяльність педагогічних працівників відноситься до видів професійної діяльності, характерною особливістю якої є емоційна напруга. Стресові ситуації, які є невід'ємною частиною професійного досвіду педагогів, створюють умови діяльності, пов'язаної із загрозою для їхнього психічного здоров'я. Стресогенних факторів в діяльності педагогічного працівника може бути досить багато [1]:

– велике навантаження та відповідальність: педагогічні працівники несуть відповідальність за навчальний процес і виховання здобувачів освіти, що вимагає постійної концентрації, підготовки до занять та перевірки робіт;

– високі вимоги до результатів: тиск з боку адміністрації, батьків та суспільства на досягнення високих результатів здобувачів освіти;

– взаємодія зі здобувачами освіти: поведінкові проблеми здобувачів освіти, низька мотивація до навчання та проблеми дисципліни є значним джерелом стресу; комунікація з батьками: іноді педагогічні працівники зіштовхуються з надмірними вимогами або критикою з боку батьків, що додає емоційної напруги;

– обмежені ресурси та матеріали: відсутність належних ресурсів або застаріла технічна база ускладнюють процес викладання та підвищують навантаження на педагогічного працівника;

– низька оплата праці та соціальна невпевненість: для багатьох педагогічних паpацівників заробітна плата не відповідає рівню навантаження, що викликає тривогу за власне майбутнє та знижує мотивацію;

– особисті амбіції та самооцінка: прагнення відповідати власним високим професійним стандартам може створювати додаткове внутрішнє напруження.

Перевантаження на роботі також має вплив на особисте життя педагогічних працівників, серед яких значна частка – жінки. Для них виховання власних дітей часом відходить на другий план, що спричиняє формування почуття провини, власної некомпетентності в питаннях виховання, апатії або, навпаки, роздратування і агресії, спрямованої на себе або на оточуючих. Серед професійних стресорів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, відзначається обов'язковість роботи в суворо встановленому режимі дня, велика емоційна насиченість актів взаємодії. У педагогічних працівників стресогенність взаємодії обумовлена тим, що спілкування триває годинами, повторюється протягом багатьох років, а реципієнтами виступають здобувачі освіти та їх батьки, які можуть бути негативно налаштовані до педагогів [36, 20]. Причини емоційного вигорання педагогічних працівників можна поділити на дві групи: зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні) [9]. (табл. 2.1)

Таблиця 2.1

Причини емоційного вигорання педагогічних працівників

Зовнішні (соціальні, об’єктивні) причини	**Внутрішні (психологічні, суб’єктивні) причини**
1	2
соціальна та економічна нестабільність	негативне сприйняття професійної діяльності
криза правових, духовних та моральних норм	нерозвиненість критичного, аналітичного та креативного мислення, мови
низька соціально-правова захищеність особистості у суспільстві	негативні емоції, почуття та психічні стани, риси характеру та темпераменту

Продовження таблиці 2.1

1	2
воєнний стан	відсутність розвинених педагогічних, комунікативних та організаторських здібностей
недостатня матеріально-технічна база	негативний або незначний професійний досвід

Соціальні психологи М. Лейтер та Х. Маслач, які активно досліджували феномен емоційного вигорання з кінця 70-х років ХХ століття, запропонували підхід, що ґрунтується на взаємодії особистісних та ситуативних чинників та полягає в тому, що емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Чим вища невідповідність, тим більша можливість виникнення емоційного вигорання.

Автори даного підходу виокремлюють певні сфери невідповідності між особистістю та професією [35].

- між вимогами, що висуваються до працівника та його ресурсами;
- між прагненнями працівника мати більшу самостійність у свої професійній діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які він несе відповідальність, та жорсткою і нераціональною політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролем за нею;
- між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності між особистістю та роботою, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість взагалі;
- між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами;

Таким чином, основною причиною емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти є наявність професійного стресу. Причини їх емоційного вигорання можна поділити на: зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні), або на: особистісні, рольові та організаційні, а також певні невідповідності між педагогічною діяльністю та особистістю педагогічного працівника.

Існує декілька теорій, які аналізують емоційне вигорання як процес і виділяють його стадії [25]. Дж. Грінберг виділив п’ять етапів наростання психічної напруги, пов’язаної з професійною діяльністю, і позначив їх як стадії емоційного вигорання:

- працівник задоволений роботою, але стреси поступово зменшують його енергію;
- працівник відчуває і проявляє зниження працездатності та часткову втрату інтересу до роботи, з’являється симптом порушення сну;
- працівнику важко зосередитися на роботі, тому все виконується дуже повільно;
- знижується імунітет, захворювання перетворюються в хронічні, працівник переживає постійне невдоволення собою й оточуючими, сварки з колегами;
- емоційна нестабільність, занепад сил, загострення хронічних захворювань [34, 16].

Динамічна модель Б. Перлмана і Е. Хартмана представляє чотири стадії емоційного вигорання, від напруження, пов’язаного із додатковими зусиллями з адаптації до професійних вимог, до поступового накопичення стресів, які приводять до хронічного стресу. Будучи негативним наслідком психологічного стресу, вигорання проявляється як фізичне, емоційне виснаження, як переживання суб’єктивного неблагополуччя – певного фізичного і психологічного дискомфорту [34].

Відповідно до моделі М. Буріша розвиток синдрому емоційного вигорання проходить ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи.

Стадії розвитку вигорання відповідно до шестиступінчастої моделі, запропонованої М. Бурішом, характеризуються наступним чином [47]:

- попереджувальна фаза, що виявляється в надмірній активності в роботі і витіснення переживань невдач і розчарувань;
- фаза зниження рівня власної участі в професійній діяльності, що супроводжується незадоволеністю роботою і приписуванням власних невдач іншим;
- фаза прояву емоційних реакцій і таких особистісних рис, як депресивність, агресивність, конфліктність;
- фаза деструктивної поведінки, мотиви та цілі такої поведінки часто обумовлені накопиченим негативним досвідом, внутрішніми конфліктами або зовнішніми факторами, які підсилюють деформацію;
- фаза психосоматичних реакцій та зниження імунітету;
- фаза розчарування і негативної життєвої настанови: почуття безпорадності, втрата сенсу життя, екзистенціальний відчай.

В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні стадії емоційного вигорання: напруження, резистенція та виснаження (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Стадії емоційного вигорання за моделлю В. Бойко

Стадії	Опис
Напруження	Провісник і «механізм, що запускає» емоційне вигоряння. Напруга має динамічний характер, зумовлений сталістю, що вимотує, або посиленням психотравмувальних чинників.
Резистенція	Характеризується падінням загального енергетичного тонусу і ослабленням нервової системи. Стан, коли зусилля для боротьби із стресом починають знижуватися.
Виснаження	Фаза опору стресу, в якій індивід спробує адаптуватися до умов, що спричиняють стрес, щоб зменшити його вплив і відновити попередній стан функціонування.

На стадії «Напруження» відбувається адаптація до професійних вимог, коли педагогічний працівник отримує певну зону відповідальності, але його навичок недостатньо. На цій стадії може коливатися самооцінка – від варіанту

«я нічого не вмію» до «я все можу». Характерна поява відчуття загнаності в клітку, тривожність, апатія або легка депресія.

На стадії «Резистенція» педагогічний працівник відчуває сильний стрес. Це ситуації, які він не може конструктивно подолати. Тоді з’являються неадекватне реагування на певні події в житті (наприклад, безпричинна агресивність), емоційно-моральна дезорієнтація, нехтування професійними обов’язками. Часто знижується рівень емоцій, тобто педагогічний працівник перестає застосовувати емпатію. Через захиснє обмеження своїх емоцій може виникати прискіпливість до деталей. Творчість – це завжди емоції, і вони зазвичай позитивні. А якщо людина забороняє собі емоції, то забороняє і творчість. На цієй стадії доцільною є допомога кваліфікованого психолога.

На третій заключній стадії «Виснаження» до ознак додаються психофізіологічні реакції. Педагогічний працівник починає часто хворіти. Хвороба є причиною, яка дозволяє не йти до роботи. Коли людина не дозволяє собі паузи, це робить за неї організм. Він виснажується і стає чуттєвим до вірусів та бактерій. Відбувається ще більша емоційна відстороненість від інших людей. На цій стадії або треба йти у відпустку, або змінювати роботу. Доцільною є допомога кваліфікованого психотерапевта [34, 18].

Дослідження свідчать, що найбільш високі показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем від 10 до 15 років [34]. Вважається, що це пов'язано із кризою середнього віку. Саме в цьому віці людина вперше озирається назад, замислюється над тим, чого досягла, оцінює свої професійні досягнення. Якщо їй здається, що вона не досягла певних успіхів (велика зарплата, статус, посада), свідомо чи ні, людина починає відчувати емоційний дискомфорт, психічну напругу, незадоволення працею, перевтому. У педагогічних працівників зі стажем до 5 років причиною емоційного вигорання вважають невідповідність очікувань та реальної дійсності. У педагогічних працівників зі стажем роботи понад 20 років вигорання пов'язують з віковими особливостями. Адже саме на цьому віковому

етапі перед ним постає питання: «А навіщо я працюю?» Якщо він вдало його розв'яже, то у віці 50 – 55 років переживає нове піднесення творчих сил.

Найстійкішою до синдрому емоційного вигорання виявилася група педагогічних працівників зі стажем 15 – 20 років. Свої діти дорослішають, і з'являється можливість більше уваги та часу приділяти саме особистому та професійному життю, що сприяє оновленню переживань, появи відчуття повноти життя. Таким чином, існує декілька теорій, які виділяють стадії емоційного вигорання: початкову, середню та стадію виснаження. Найбільші показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем 10–15 років, найбільш стійкі – зі стажем 15–20 років [34, 18].

2.2 Специфіка перебігу та психологічні особливості синдрому “емоційного вигорання” у педпрацівників під час дистанційного навчання

Педагогічна діяльність тісно пов’язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням, оскільки педагог постійно взаємодіє зі здобувачами освіти, їхніми батьками, колегами та адміністрацією. Ця діяльність завжди має особистісний характер, тому вчитель не може бути емоційно відстороненим від того, чим займається. Однією з важливих компетенцій педагога є здатність оперативно реагувати та приймати рішення. Проте, мабуть, найважливішою рисою педагога є високий рівень емпатії — здатність співпереживати, співчувати та розуміти своїх здобувачів освіти.

Професія педагога вважається однією з найбільш уразливих серед соціономічних спеціальностей. Педагогічна діяльність супроводжується значним психоемоційним навантаженням, адже вона вимагає прояву таких важливих якостей, як емпатія, терпіння, етичне ставлення, доброзичливість та гуманізм. З одного боку, це сприяє ефективній взаємодії з учнями, а з іншого — потребує значних енергетичних та психічних ресурсів для вирішення складних педагогічних ситуацій та виконання професійних обов’язків на високому рівні відповідальності. Таке постійне напруження може призвести до емоційного

виснаження, що, у свою чергу, спричиняє виникнення синдрому професійного вигорання.

Професії типу «людина-людина» схильні до ризику професійного вигорання та характеризуються високим рівнем психоемоційної напруги. Це відповідає визначенню терміна «емоційне вигорання». За словами дослідників, емоційне вигорання є негативним явищем, яке виникає у представників професій, пов’язаних з міжособистісною взаємодією. З точки зору системного підходу до вивчення психічного вигорання, цей стан має кілька складових: емоційне, розумове та фізичне виснаження. До цього явища також відносяться три основні компоненти, що частково взаємопов’язані: емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) та зниження професійної ефективності.

З'являються нові методи та форми подачі матеріалу, які вимагають від педагогів пошуку ефективних підходів до виховання, впровадження гуманістичної парадигми та адаптації до швидких змін у суспільстві та інформаційному просторі. Це лише частина вимог, які ставляться перед сучасним педагогом. Для цього потрібні міцне психічне здоров'я, емоційна стійкість, високий рівень професіоналізму та розвинений творчий потенціал. Фізичний і психологічний стан педагога безпосередньо впливає на психічне здоров'я здобувачів освіти. Через численні фактори емоційного навантаження у педагогічного працівника можуть погіршуватися самопочуття, настрій, зростати втому та виникати почуття незадоволеності. Постійний стрес на роботі здатен призвести до емоційного й психічного виснаження, що в підсумку може викликати розвиток синдрому емоційного вигорання. Це, своєю чергою, закономірно призводить до зниження ефективності професійної діяльності. Педагогічний працівник, який зіткнувся з цими наслідками, втрачає здатність якісно виконувати свої обов’язки, його творчий потенціал знижується, а відносини з колегами, керівництвом, здобувачами освіти та їхніми батьками починають деформуватися.

Педагогічні працівники є однією з найбільш уразливих груп, схильною до дезадаптивних проявів. До психологічних факторів, які сприяють професійному

вигоранню, належать: високий рівень напруженості, складність інтелектуальної праці, значне навантаження на зоровий апарат, психоемоційне та м’язове перенапруження. Дослідники зазначають, що до соціально-дезадаптуючих чинників для цієї професії відносяться низький рівень соціальної захищеності та престижу, блокування соціальних потреб, багатофункціональна соціально відповідальна діяльність в умовах інформаційних перевантажень, а також необхідність професійної міжособистісної взаємодії у ситуаціях із високим рівнем конфліктності. Серед багатьох особливостей і труднощів педагогічної роботи особливо виділяють її високу психологічну напруженість. Більше того, здатність до переживання і співпереживання визнається одним із професійно важливих якостей учителя, вихователя, педагогічного працівника.

М. Беребін зазначає, що 73,6% педагогів виявляють в себе порушення в емоційній сфері, що проявляється у погіршенні настрою, підвищеній дратівливості, вразливості та складнощах у регулюванні емоційного стану. У 52% педагогів спостерігаються проблеми з пам'яттю та увагою, а 43,5% стикаються з погіршенням розумової та фізичної працездатності, а також зниженням інтелектуальних функцій загалом [2].

Г. Зайцев виявив, що лише 9,6% педагогів почуваються цілком здоровими, мають високий рівень працездатності та не страждають від хронічних захворювань. У 34,6% педагогів домінують негативні зміни у стані здоров'я, найчастіше зустрічаються нервово-психічні розлади, перевтома, погіршення зору, біль у різних ділянках хребта, серцево-судинні захворювання та алергії. 80% опитаних страждають на хронічні захворювання, серед яких найпоширенішими є психічні розлади та захворювання нервової системи [43].

Одним із проявів професійної дезадаптації педагогів може бути розвиток синдрому «емоційного вигорання». Найчастіше цього схильні люди, старші 35-40 років. До цього часу, коли вони накопичать достатній педагогічний досвід, а власні діти вже підростуть і можна чекати різкого підйому в професійній діяльності, відбувається зворотне – спад. У людей помітно знижується ентузіазм у роботі, пропадає блиск в очах, наростає негативізм і втома.

Спостерігаються ситуації, коли талановитий педагог стає профнепридатним із цієї причини. Іноді такі люди самі змінюють професію і всю решту життя нудьгують по спілкуванню зі здобувачами освіти [26].

Психологічними чинниками професійного вигорання педагогів є: високий рівень відповідальності, невідповідність матеріальної винагороди до енергетичного, емоційного та інтелектуального внеску, низький рівень престижу професії в соціумі. Усе це, а також інші чинники сприяють емоційному вигоранню. Контекст праці педагога має на увазі кількісні та якісні показники. Такі як кількість здобувачів освіти, з якими працює педагог, та якість міжособистісного контакту (до останнього можна віднести не тільки комунікацію зі здобувачами освіти, а також із їхніми батьками, колегами по роботі, керівництвом). Чим більша кількість вихованців у педагога, тим більше його психоемоційний внесок, тим меньше контролю та уваги до кожного окремого здобувача освіти, що тільки сприяє професійному вигоранню. Сюди ж можна віднести наявність критичних ситуацій у роботі педагога, наприклад спілкування з дітьми із соціально-неблагополучних сімей [43].

Педагогічна криза виникає тоді, коли прагнення педагога впроваджувати в освітній процес сучасні наукові досягнення не відповідає реальним можливостям їх реалізації на практиці. Також слід враховувати низьку мотивацію здобувачів освіти, невідповідність отриманих результатів очікуванням, труднощі, спричинені недосконалістю законодавчої бази, неможливість швидкого зміни ситуації, що склалася, а також відсутність підтримки з боку колег. Надмірні вимоги до себе та своєї діяльності часто призводять до професійного вигорання. Високі стандарти професії педагога розділяють роботу та особисте життя, а досягнення ідеального рівня стає вкрай складним завданням через надмірну кількість вимог до того, яким повинен бути «справжній» педагог. Висока напруженість у стосунках з колективом, відсутність підтримки колег та наявність конфліктів із ними, невідповідність умов для професійної реалізації, неможливість запроваджувати сучасні досягнення науки та інновації, невідповідність віддачі від роботи до обсягу

особистісного вкладу, невідповідна оцінка діяльності з боку керівництва, низька престижність професії, невміння застосувати свій творчий потенціал, безперспективність, одноманітність роботи, відсутність кар'єрного росту, низька мотивація здобувачів освіти, неоднозначне ставлення до професії педагога у суспільстві, наявність власних внутрішніх конфліктів – усе це є причинами виникнення «синдрому вигорання».

Емоційне напруження і численні страхи спричиняють стресові реакції, які є основними труднощами у роботі освітян. Психологічні прояви стресу включають: труднощі з концентрацією уваги, часті помилки у виконанні роботи, погіршення пам'яті, зростаючу втому, що переходить у хронічну, прискорений темп мовлення, болі в тілі без фізичних причин, підвищену дратівливість, втрату радості та почуття гумору на роботі, появу шкідливих звичок, зміни апетиту — від підвищеного до його відсутності, а також порушення строків виконання завдань. Структурні компоненти психологічної готовності педагога до професійної діяльності наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.3

Структурні компоненти психологічної готовності педагога до професійної діяльності

Компоненти	Характеристика
Інтелектуальний	здатність адекватно сприймати й виконувати свої обов'язки та завдання, застосовувати необхідні заходи для досягнення цілей, прогнозувати розвиток подій і результати.
Емоційний	відчуття ентузіазму, впевненості у своїх силах і позитивних результатах, високий рівень відповідальності.
Мотиваційний	особистісні цінності, інтерес до роботи, прагнення досягти успіху.
Вольовий	внутрішня мобілізація сил, здатність зосереджуватися на завданні, подолання перешкод і сумнівів

Враховуючи вищесказане, педагогічному працівнику необхідно кілька разів протягом робочого дня підтримувати кожний структурний компонент своєї діяльності в гармонійному стані, що сприятиме формуванню психологічної готовності до професійної діяльності. Основні стресогенні чинники включають хвилювання за здоров'я рідних під час дистанційної роботи, конфлікти в сім'ї та на роботі, надмірне інформаційне навантаження, страх втратити роботу, відчуття нереалізованості або неможливості реалізувати власний потенціал, почуття самотності та відсутність підтримки з боку близьких. Педагоги, які стикаються з синдромом "емоційного вигорання", часто відчувають виснаження і деморалізацію, що ускладнює їх повернення до звичного способу життя. У зв'язку з цим виникає необхідність профілактики цього синдрому, яка передусім передбачає глибоке розуміння суті проблеми.

2.3 Шляхи та засоби профілактики емоційного вигорання

Одним із завдань психолога в закладі професійно-технічної освіти є профілактика та корекція негативних психологічних явищ у педагогічному колективі, включаючи запобігання емоційному вигоранню педагогічних працівників. Профілактика емоційного вигорання педагогічних працівників полягає у створенні у педагогічному колективі умов, які протидіють можливій появі його симптомів. До таких заходів варто віднести насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату у педагогічному колективі. Ефективним її методом є соціально-психологічний тренінг [38].

Корекція емоційного вигорання педагогічних працівників проводиться з особами, які мають її виражені симптоми. Корекція може бути індивідуальною чи груповою. Психолог визначає причини емоційного вигорання педагогічних працівників та розробляє для них індивідуальну корекційну програму. Якщо таких осіб декілька, можлива групова корекція у формі соціально-психологічного тренінгу [45].

Для соціально-психологічного тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання педагогічних працівників можна адаптувати техніки та методи, що використовуються в різних психологічних школах. Завдання тренінгу можуть бути різними [35, 25]: інформування учасників про вплив психіки на соматичну сферу, про професійні стреси, синдром емоційного вигорання та можливості усунення його впливу; формування навичок діагностики, профілактики та попередження емоційному вигоранню; формування навичок емоційної саморегуляції.

В процесі проведення з педагогічними працівниками тренінгу профілактики чи корекції емоційного вигорання застосовуються різні методи. Педагогам може бути наданий список літератури по цій тематиці, рекомендації по профілактиці і корекції емоційного вигорання, комплекс релаксаційних вправ, способи й прийоми саморегуляції емоційного стану, вправи психофізичного тренування [35, 25].

Методи тренінгу профілактики та корекції емоційного вигорання педагогічних працівників: інформаційне повідомлення, дискусія, рольова та ділова гра, розгляд практичних ситуацій, діагностика рівня емоційного вигорання, психологічні вправи.

Для профілактики емоційного вигорання доцільно слідувати певним порадам [3, 7] (Додаток А), також доцільно проводити у закладах спеціальні профілактичні тренінгові програми. Психологам цих закладів доцільно проводити з педагогічними працівниками різні заходи: інформаційне повідомлення, дискусія, рольова та ділова гра, розгляд практичних ситуацій, діагностика рівня емоційного вигорання, психологічні вправи.

Емоційне вигорання виникає в результаті фізичного та психічного виснаження. Щоб запобігти цьому, необхідно вживати профілактичні заходи, спрямовані на підтримку здоров'я. Фізична профілактика емоційного вигорання включає збалансоване харчування з низьким вмістом жирів, яке багате на вітаміни, клітковину та мінерали. Важливим є регулярне виконання фізичних вправ та прогулянки на свіжому повітрі. Дотримання режиму дня та достатній

час для повноцінного сну також є необхідними умовами для профілактики вигорання [35, 27].

Для профілактики емоційного вигорання варто забезпечити собі обов'язковий вихідний раз на тиждень, під час якого займатися лише тим, що приносить задоволення. Необхідно навчитися позбавлятися тривожних думок і проблем шляхом їх аналізу (написання на папері чи обговорення з уважним слухачем) та вміти правильно розставляти пріоритети: спочатку виконувати дійсно важливі завдання, а потім переходити до інших.

Щоб уникнути появи або посилення вже наявного емоційного вигорання, психологи радять навчитися приймати втрати. Боротьбу із синдромом легше почати, коли усвідомлюєш свої страхи і дивишся їм «в очі». Наприклад, якщо втрачено сенс життя чи життєву енергію, важливо визнати це та почати шукати нові стимули й джерела сил для оновлення.

Ще одне важливе вміння — здатність відмовлятися від непотрібних речей, прагнення до яких часто стає причиною емоційного вигорання. Коли людина чітко усвідомлює свої власні цілі, а не слідує загальноприйнятим стандартам, вона стає менш вразливою до вигорання. Навіть якщо зовнішні умови та обставини, які важко контролювати, сприяють виникненню стресу, позитивних змін можна досягти, працюючи над своїми індивідуально-психологічними можливостями, розвиваючи необхідні якості та навички, а також дотримуючись принципів психологічної безпеки для формування особистісного ресурсу [35].

Достатньо прогулятися після роботи, щоб переключитися на іншу сферу життя. Не варто перевантажувати себе великою кількістю справ на один день — потрібно вміти правильно розподіляти свій час (наприклад, за допомогою технік тайм-менеджменту) та не забувати робити перерви, адже як тілу, так і розуму потрібен відпочинок. Слід обмежити час, проведений у соціальних мережах. Після важкого робочого дня підтримка близьких людей може стати ефективним засобом зниження напруги: теплі обійми чи проста розмова

допоможуть позбутися негативних емоцій. Також варто частіше займатися улюбленими справами, що приносять задоволення та наповнюють енергією.

Одним із найефективніших засобів профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання вважають *саморегуляцію*, адже без активного і свідомого включення самої особистості неможливо успішно подолати цю проблему [33].

Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням. Прийоми саморегуляції можна застосовувати у будь-яких ситуаціях.

Тривалі нервові навантаження здатні зруйнувати найміцніший організм, тому кожному педагогічному працівникові вкрай важливо вміти вчасно помітити вплив стресогенних факторів, швидко й ефективно «розрядити» психічну напругу, зняти негативний емоційний стан. Не менш важливою є здатність миттєво здійснювати вольову мобілізацію. Досягти цього можна за допомогою методів психічної саморегуляції. У результаті саморегуляції можуть виникати три основні *ефекти* [33]:

- ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості);
- ефект відновлення (ослаблення проявів втоми);
- ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності)

Емоційно-вольова стійкість також є одним із ключових показників психологічної готовності до професійної діяльності. Вона полягає у здатності зберігати позитивний психічний стан, необхідний для ефективної роботи, навіть у складних умовах. Риси, такі як нерозсудливість, безтурботність, необачність, розбещеність, метушливість та недбалість, свідчать про недостатній розвиток цієї якості. Навпаки, якщо педагога характеризують як акуратну, врівноважену, відповідальну, організовану та сумлінну у виконанні своїх обов’язків людину, це вказує на його вміння контролювати власні думки, почуття, дії та поведінку.

Ознаками добре розвиненої сфери саморегуляції у педагогічного працівника є здатність своєчасно «скидати» напругу, знімати внутрішні

«блоки», розслаблятися, долати втому та знаходити стан внутрішньої рівноваги, свободи та впевненості у собі. Це допомагає нейтралізувати та придушувати негативні емоції. Ймовірність виникнення емоційного вигорання знижується, якщо педагог має психологічну підтримку, можливості для професійного зростання або перспективи розвитку.

Загальні для всіх рекомендації – це регулярні фізичні вправи, достатній сон, хороше харчування. Елементарні умови психологічної підтримки можуть бути безпосередньо на робочому місці: наприклад, колега, з яким завжди можна обговорити свої переживання.

Корисним може бути також звернення до професійного психолога, з яким можна не тільки обговорити свій стан, свої переживання, проблеми, знайти якийсь прийнятний вихід, а й вивчити методи саморегуляції та самодопомоги, які можна буде потім використовувати самостійно. Крім того, педагогічні працівники, які потребують допомоги, у зв'язку з тим, що переживають кризу, можуть отримати допомогу, відчути турботу про себе.

Існує низка психологічних прийомів емоційно-вольової саморегуляції

- дихальні техніки;
- аутогенна тренування (самонавіювання);
- м′язова релаксація (розслаблення);
- афірмації (позитивні твердження);
- візуалізація (позитивні образи);
- медитація. [35, 30].

Своєчасна профілактика емоційного вигорання включає в себе три напрямки роботи:

- організація освітньої діяльності;
- поліпшення психологічного клімату в колективі;
- індивідуальна робота з працівниками [35].

Організаційна профілактика емоційного вигорання педагогічних працівників передбачає створення умов для їхнього професійного зростання та підтримку з боку адміністрації, що підвищує мотивацію до роботи. Зокрема,

адміністрація може забезпечити чіткий розподіл обов'язків і вдосконалення посадових інструкцій. Важливу роль відіграє організація робочого місця та ефективного використання робочого часу: забезпечення інформаційними матеріалами, технічне оснащення, облаштування навчальних приміщень і створення комфортного середовища для освітньої діяльності. Також слід приділяти увагу санітарно-гігієнічним умовам (належне освітлення, комфортна температура, зручні меблі) та організації перерв для прийому їжі та відпочинку. Ще одним важливим аспектом профілактики є створення позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі, що сприяє зниженню рівня стресу та підтримці здорової робочої атмосфери.

Індивідуальна робота з педагогічними працівниками повинна охоплювати три ключові напрями, які відповідають основним аспектам емоційного вигорання [35, 32].

Перший напрямок спрямований на розвиток креативності у педагогів, оскільки однією з ознак емоційного вигорання є ригідність мислення та опір змінам. Креативність включає такі якості, як швидкість, гнучкість і точність мислення, оригінальність, багата уява та почуття гумору. Вона є потужним фактором особистісного розвитку та сприяє готовності до змін і відмови від стереотипного мислення.

Другий напрямок роботи має на меті зниження впливу негативних професійних і особистісних факторів, які можуть призводити до емоційного вигорання. Тут необхідна робота над розвитком умінь ефективного розв'язання конфліктних ситуацій, пошуку конструктивних рішень, досягнення поставлених цілей, а також переглядом системи цінностей і мотивацій, що заважають професійному та особистісному вдосконаленню. Для цього можуть застосовуватися різноманітні тренінги, наприклад, тренінги впевненості в собі, саморозкриття, особистісного зростання та прийняття рішень.

Третій напрямок роботи орієнтований на зниження стресових станів у педагогічних працівників, які виникають внаслідок високої напруженості професійної діяльності [35].

Ефективними є поради, пов’язані з правилами спілкування з іншими людьми. Важливими засобами протидії емоційному вигоранню є дотримання режиму дня та позитивне мислення.

В ситуації стресу важливо швидко та ефективно відновити власні психологічні ресурси: тримайте емоції під контролем, проговорюйте свої страхи, обмежуйте кількість токсичних контактів, дотримуйтесь інформаційної дієти, зрозумійте, що зміни — природна річ, зробіть чіткий план на день, подумайте про свої пріоритети, вчіться самопізнанню, формуйте позитивне уявлення про себе, ставтеся до себе з гумором, беріть паузу, зупиняйтеся, дивіться у перспективі, дбайте про себе, виробляйте щоденні корисні звички.

Одже, «емоційне вигорання» визначається як прояв стресу, з яким педагогічний працівник стикається у своїй професійній діяльності. Узагальнюючи наукові підходи, феномен «емоційного вигорання» розглядається в різних контекстах: у психології стресових станів (де вигорання розглядається як результат стресу), в психології професійної діяльності (де воно трактується як форма професійної деформації) та в екзистенційній психології (де вигорання є станом фізичного і психічного виснаження, що виникає через тривале перебування в емоційно напружених ситуаціях).

Основною причиною емоційного вигорання педагогів у закладах професійної освіти є професійний стрес. Фактори, що його спричиняють, можна поділити на зовнішні (соціальні та об’єктивні) і внутрішні (психологічні та суб'єктивні), або ж класифікувати на особистісні, рольові та організаційні. Важливим аспектом є також невідповідність між вимогами педагогічної діяльності та особистісними характеристиками педагога. Ці чинники разом формують сприятливий ґрунт для розвитку емоційного вигорання у педагогів.

Зовнішні чинники включають: постійне психоемоційне навантаження через інтенсивне спілкування; нестабільну організацію діяльності, зокрема нечітке планування, неструктуровану або розпливчасту інформацію; підвищену відповідальність за виконувані завдання; несприятливий психологічний клімат на робочому місці; роботу з психологічно важким контингентом.

Внутрішні чинники вигорання включають: схильність до емоційної ригідності (стійкість до змін в емоційних реакціях); сильне емоційне реагування на обставини професійної діяльності; низьку мотивацію до емоційно насиченої діяльності;дезорієнтацію особистості в професійних цілях та завданнях.

Зважаючи на вищевикладене, професію педагогічного працівника можна віднести до «стресогенних», що вимагає від фахівця високого рівня самоконтролю та саморегуляції. В умовах емоційного вигорання важливим стає питання попередження цього явища. Синдром емоційного вигорання є прихованим процесом, і часто освітянин не усвідомлює його симптомів та змін у своєму емоційному стані. Тому він потребує підтримки, а не конфронтації чи звинувачень. Важливо, щоб педагогічний працівник був емоційно стійким, готовим до психічних навантажень, зберігав об’єктивність у своїх діях і оцінках. Завданням управлінських органів є турбота про здоров’я педагогів, профілактика професійних захворювань та інформування про ризики професії. Підвищення психологічної культури педагогічних працівників та проведення психологічних тренінгів є доцільними методами підтримки, які можуть включати фізичні вправи, обговорення й раціоналізацію завдань, консультації психолога, соціально-психологічні тренінги та довготривалі психолого-педагогічні рекомендації для організації навчального та робочого процесу.

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

3.1. Обґрунтування виборки методів та методик та організації дослідження

Проведений теоретико-методологічний аналіз наукової літератури підтверджує те, що багато педагогічних працівників відчувають незадоволення своєю професійною діяльністю. Емоційне вигорання є реакцією психологічної сфери людини на тривалий вплив стресів, пов’язаних з її професійною діяльністю і в наслідок неконтрольованого тривалого стресу. Це призводить до виникнення почуття спустошення та втоми. Стан емоційного вигорання включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та також зниження професійних досягнень, є різновидом і передумовою професійної деформації особистості. Емоційне вигорання проявляється через емоційне відсторонення та байдужість, формальне виконання професійних обов'язків без особистої залученості та співпереживання. У деяких випадках воно може супроводжуватися негативізмом та цинічним ставленням до роботи і оточення. У контексті синдрому вигорання це також супроводжується формуванням деструктивних взаємин з оточуючими. Незадовільний рівень цього показника вказує на тенденцію до негативної оцінки власної компетентності та продуктивності, що веде до зниження професійної мотивації, зростання негативізму щодо службових обов'язків, прагнення уникнути відповідальності, ізоляції від оточення, відсторонення та неучасті. Врешті-решт це може призвести до психологічного, а згодом і фізичного уникнення роботи.

Дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників проводилося на базі Державного навчального закладу «Запорізький центр професійно-технічної освіти водного транспорту». В дослідженні взяли участь 36 педагогічних працівників з різним професійним стажем і різного віку: методична комісія кулінарного циклу (12 педпрацівників), методична комісія гуманітарного циклу (6 викладачів), методична комісія професійно-технічного циклу (7 педпрацівників), методична комісія природничо-математичного циклу, фізичної культури та Захисту України (7 викладачів) з них 4 керівника навчального закладу, 19 викладачів і 13 майстрів виробничого навчання.

У дослідженні ми застосували різноманітні кількісні та якісні методи, що є поширеними в сучасній психологічній діагностиці. Для забезпечення повноти й комплексності результатів було використано комбінацію методів, що дозволило отримати та узагальнити більш широкі дані.

Програма дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти включає в себе три етапи, а саме: підготовчий, діагностичний, психокорекційний.

1. Підготовчий етап передбачає вивчення та аналіз психологічної, педагогічної, методичної літератури з досліджуваної проблеми; систематизація та узагальнення психолого-педагогічного досвіду (ознайомлення з існуючими розробками, психокорекційними програмами та методиками щодо означеної проблеми).

2. Діагностичний етап передбачає підбір психодіагностичних методик з метою вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти.

3. Психокорекційний етап передбачає визначення психологічних умов корекції психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти та розробки рекомендацій.

На діагностичному етапі, який передбачав вивчення рівня та особливостей проявів показників «емоційного вигорання», було обрано

відповідний психодіагностичний інструментарій. Враховувалося, що за його допомогою можна в короткі терміни зібрати значний обсяг психологічної інформації, яка має високу діагностичну надійність.

У даному психологічному дослідженні для одержання емпіричної інформації застосовувалися:

1. Бесіда
2. Опитування
3. Кольоровий тест Люшера.
4. Методика «Діагностика емоційного вигорання» В.В. Бойка;
5. Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе);
6. Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових.

Варто відзначити, що методики, які присвячені дослідженню емоційного вигорання часто доповнюються методиками визначення стресостійкості та виявлення стресу. Це обумовлене тим, що у зарубіжній літературі вигорання часто розглядається як результат тривалого професійного стресу, і іноді терміни «стрес» і «вигорання» використовуються як взаємозамінні. Багато з симптомів, що відносяться до явища вигорання, також характерні для стресу [24, 13].

На першому діагностичному етапі нами була організована серія бесід з педагогічними працівниками, спрямованих на оцінку загального стану емоційного вигорання освітян. Основним методом на цьому етапі стало інтерв'ю, яке дало можливість глибше зрозуміти ставлення педагогічних працівників до емоційного вигорання, визначити основні причини цього явища та чинники, що можуть допомогти у його подоланні. Зазначений метод використовували як набір запитань, логічно пов'язаних між собою та орієнтованих на досягнення основної мети.

Також був використаний такий диагностичний метод, як опитуваня. Опитування проводилося анонімно та добровільно. Для детальнішого аналізу учасників ми розробили анкету, яка містила запитання про стать, вік, посаду, стаж роботи, задоволеності працівника роботою, колективом та адміністрацією, наявності проблем, які негативно впливають на його особистість та виконання ними професійних обов'язків, рівень заробітної плати та мотивацію до роботи, вплив дистанційної роботи на емоційний стан, самооцінка емоційного стану (Додаток Б).

Для діагностики емоційного стану, виявлення рівня стресу, особистісних особливостей та внутрішніх конфліктів людини був використован кольоровий тест Люшера. Кольоровий тест Люшера дає уявлення про психологічні характеристики працівників за рахунок спонтанного вибору кольорів. Тест допомагає виявити рівень тривожності, напруженості, депресії або агресії, що корисно для первинної діагностики та оцінки психологічного благополуччя, також дозволяє визначити, наскільки людина здатна адаптуватися до стресових ситуацій, що особливо важливо у професіях, пов'язаних із високим рівнем навантаження, виявляє наявність прихованих внутрішніх конфліктів, що можуть впливати на самопочуття й поведінку, і дозволяє оцінити, наскільки людина готова до їх вирішення.

Тест був створений у 1949 році швейцарським психотерапевтом Максом Люшером. Це — проективна методика дослідження особистості. Значення кольорів в психологічній інтерпретації визначалися в ході різнобічного обстеження численного контингенту різних випробовуваних [51].

Середній час тестування за тестом Люшера: 5-15 хвилин. Характеристика кольорів (по Максу Люшеру) містить 4 основних і 4 додаткових кольори.

Для визначення основних компонентів емоційного вигорання у педагогічних працівників було обрано **методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко)** (Додаток В.)

Досліджуваним було запропановано надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів «вигорання», які, у свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів «емоційного вигорання»: фаза напруження, фаза резистенції, фаза виснаження.

Перший компонент - *напруження* - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах: переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; загнаність у кут - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент - *резистенція* - характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах: неадекватне вибіркове емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; редукція професійних обов’язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витрачати на виконання професійних обов’язків.

Третій компонент - *виснаження* - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах: емоційний дефіцит - розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація

емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо [15].

Для виявлення загального рівня тривожності була використана **методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлор» (в адаптації В.Норакідзе)** (Додаток Е.). Цей особистісний опитувальник опублікований в 1953 р. Дж. Тейлор і призначений для виміру тривожності як особистісної якості. Методика була створена на основі тверджень Міннесотського багатопрофільного опитувальника особистості (опитувальника MMPI). В оригіналі ця методика складається зі 100 пунктів: 50 маскувальних та 50 ключових, та вона була адаптована для нашої країни Т.Немчіновим (50 пунктів) та В.Норакідзе (60 пунктів - додалися 10 пунктів «шкали брехні»). Для вищої надійності даних, була використана версія опитувальника в редакції В.Норакідзе, яка наводиться в додатку В. За результатами даної методики оцінюється рівень тривожності: 40–50 балів розглядаються як показник дуже високого рівня тривоги; 25–39 балів свідчать про високий рівень тривоги; 16–24 бали – про середній рівень (з тенденцією до високого); 5–15 балів – про середній рівень (з тенденцією до низького); 0–4 бали – про низький рівень тривоги [22].

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга) (Додаток З). була застосована для визначення рівня «емоційного вигорання». Дана методика містить 20 запитань. Досліджуваним було запропоновано обрати для кожного запитання одну із відповідей: «згоден» або «не згоден».

Інтерпретація проводилась шляхом аналізу суми балів за рівнями «вигорання»: низький (0-7 балів), середній (8-14 балів), високий (15-20 балів) [4].

Таким чином, поєднання даних методик забезпечило ґрунтовне вивчення як загальної картини емоційного вигорання, так і його конкретних проявів на різних стадіях розвитку. Наведені методики дослідження емоційного вигорання, спрямовані на:

- визначення компонентів «емоційного вигорання» та стадій сформованості емоційного вигорання у педагогічного працівника (методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко), методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе);

- дослідження проявів емоційного вигорання на міжособистісному, особистісному та мотиваційному рівнях методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

3.2 Аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти

Дослідження проводилися в квітні – червні 2024 року. Кількість досліджуваних склала 36 педагогічних працівника Державного навчального закладу “Запорізький центр професійно-технічної освіти водного транспорту” з різним професійним стажем і різного віку.

На початку інтерпретації даних ми аналізували результати індивідуальних бесід із педагогічними працівниками, включеними до експериментальної вибірки. Бесіди проводилися з дотриманням основних правил психодіагностичної розмови. Основними питаннями були: Як вплинув період онлайну внаслідок пандемії, що змінилося з початком війни, які зміни відбулися далі, протягом воєнного стану? Яка їх життєва ситуація, наявність

родини, дітей, чи служить, хтось з близьких у збройних силах? Знаходиться на окупованій території, виїхав з міста, закордоном?

З’ясувалось, що всі ці фактори безпосередньо впливають на повсякденне життя респондентів, змусили їх адаптуватися до нових, часто небезпечних умов, які включають дистанційне навчання та роботу в умовах постійного стресу через загрозу безпеці. Постійний тиск на педпрацівників щодо забезпечення високої якості освіти в умовах зростаючого робочого навантаження, а також втрата балансу між професійною діяльністю та особистим життям значно впливають на їхній психологічний стан. Це може призводити до зниження мотивації, емоційного виснаження та зменшення професійної ефективності, які є основними показниками емоційного та професійного вигорання. Важливо зосередитися на підтримці психологічного благополуччя педпрацівників, особливо в умовах кризових ситуацій, щоб пом’якшити негативний вплив на освітню сферу.

Соціально-демографічний блок в анкетах та психологічних дослідженнях емоційного вигорання має важливе значення, оскільки він надає детальні відомості про респондентів, що можуть суттєво вплинути на результати та інтерпретацію дослідження. Одним із перших запитань цього блоку є питання про стать педагогічного працівника, який бере участь у дослідженні. (рис.3.1)

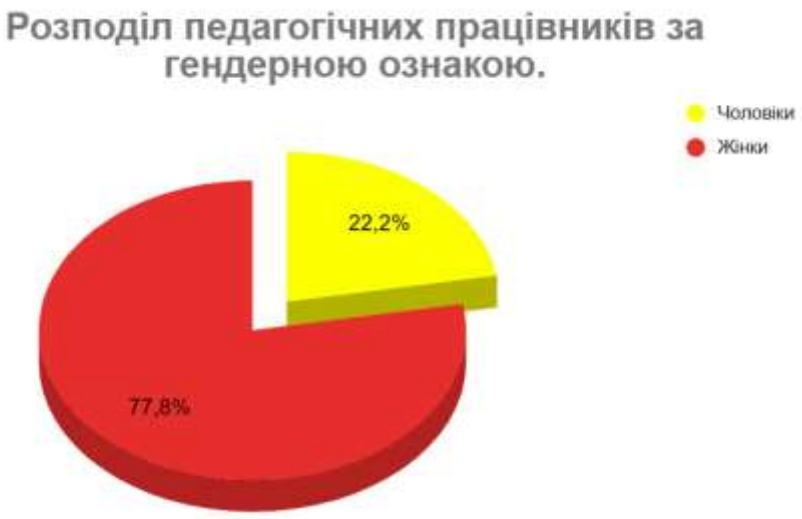


Рис. 3.1 Розподіл педагогічних працівників за гендерною ознакою

Статеві відмінності можуть суттєво впливати на сприйняття стресу та стиль вирішення конфліктів, що проявляється у різних стратегіях переживання стресу та вигорання між жінками й чоловіками, зумовлених культурними та суспільними очікуваннями. Серед респондентів, які взяли участь у дослідженні, жінки становлять переважну більшість – 77,8%, тоді як частка чоловіків-педпрацівників складає 22,2%.

Наступним питанням у цьому блоці анкети є запит щодо віку педпрацівників, які взяли участь у дослідженні (рис. 3.2). Це дозволяє отримати інформацію про вікову структуру вибірки, що може впливати на рівень емоційного вигорання та сприйняття стресу серед педагогічних працівників.



Рис.3.2 Розподіл педагогічних працівників за віком

Вік може суттєво впливати на рівень емоційного та професійного вигорання. Наприклад, молоді працівники можуть відчувати вигорання через нестабільність та бажання швидко досягти кар'єрного зростання, тоді як старші педагогічні працівники можуть вигорати від рутинності відчуття роботи або обмежених можливостей для. Вікова категорія респондентів складає: від 25–35 – 13,9%, 36–46 років становлять 41,7% опитаних, 47-57 років – 27,8%, а 16,7% становлять педагогічні працівникі 58 років і старше.



Рис.3.3 Розподіл педагогічних працівників за стажем роботи

Ще одним чинником, який може впливати на професійне вигорання є педагогічний стаж (рис. 3.3).

41,7% опитаних педагогічних працівника мають педагогічний стаж більше 17 років, 22,2% педпрацівників – 11-16 років. Педагогічний стаж 5-10 років спостерігається серед 27,8% педпрацівників, до 4 років – у 8,3 %.

Більше 70% педагогічних працівників задоволені роботою адміністрації, також вказують на підтримку збоку колег, дружню атмосферу та наявність конструктивного заднього зв’язку, що значно зниє ризик вигорання, але з'ясувалося, що учасники неоднозначно оцінюють свою роботу, її результати та емоційний вплив на себе. Хоча деякі коментарі вказували на позитивний вплив роботи на емоційний стан, їх було менше. Переважна більшість педагогічних працівників зазначили, що останнім часом почуваються гірше порівняно з початком дистанційного навчання, часто скаржачись на пригніченість наприкінці робочого дня. Розмови з педагогічними працівниками підтвердили актуальність нашого дослідження та обґрунтували потребу в застосуванні психодіагностичних методик.

Кольоровий тест Люшера надав нам інформацію про психологічний стан і характеристики педагогічних працівників, ґрунтуючись на їхньому інтуїтивному виборі кольорів. Цей метод дозволив виявити приховані емоційні потреби, стресові фактори та особистості. Спонтанний вибір кольору допоміг

визначити поточні емоційні реакції, ступінь задоволеності різними аспектами життя і можливий рівень стресу, що зробив тест Люшера корисним інструментом для дослідження психологічного стану працівників. Аналізуючи вибір кольорів у кольоровому тесті Люшера, були зроблені такі висновки (рис. 3.4):

У 33,3% респондентів домінували на перших позиціях теплі кольори, це демонструє позитивну енергію, активність, оптимізм та відкритість до соціальних взаємодій. Вони мають емоційну схильність до комунікації та підтримки зв'язків з іншими людьми.

У 38,8% респондентів на перших позиціях домінували холодні кольори, це відображає прагнення до спокою, стабільності, можливо, деяку відстороненість або прагнення до самоконтролю. Ці педагогічні працівники більш стримані та обережні у взаємодії з іншими, схильні до аналізу ситуацій і збереження внутрішньої рівноваги.

22,3% обрали чорний та сірий кольори, це вказувати на емоційне навантаження, втому або незадоволення, також може відображати прагнення до змін, уникнення труднощів або, навпаки, проявлення певного опору, бажання тримати контроль над ситуаціями.

Коричневий та сірий кольори обрали 5,6% респондентів. Ці кольори відображають потребу в стабільності, захищеності, безпеці та комфорті.

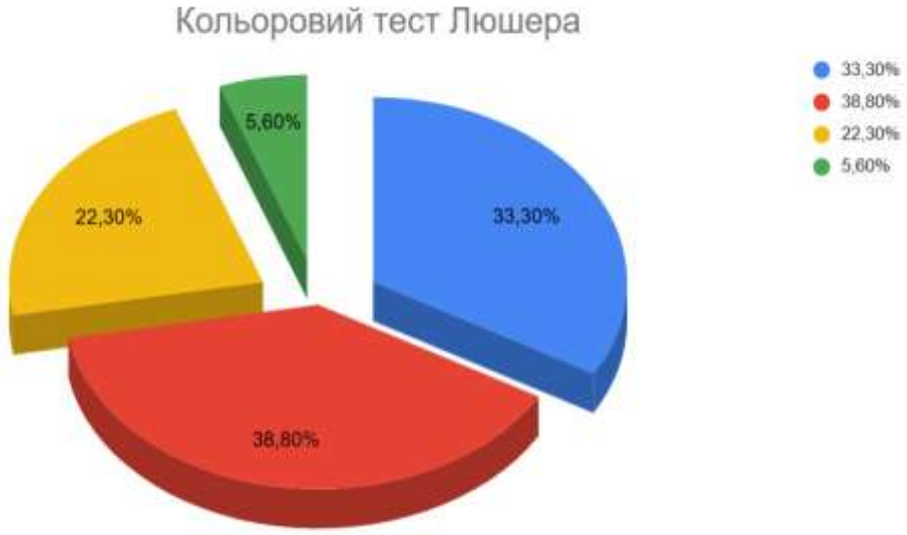


Рис.3.4 Результати кольорового тесту Люшера

Отже, результати тесту продемонстрували досить рівномірний розподіл між потребою у спокої та стабільності (холодні та нейтральні кольори) та відкритістю до соціальних взаємодій і активної життєвої позиції (теплі кольори). Частка тих, хто обирав чорний, сірий і коричневий кольори, свідчить про наявність певних стресових чинників або потребу в зміні обставин, особливо в частини респондентів.

Методика В. Бойко дозволяє з'ясувати наскільки у педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти сформовано міру психологічного захисту у формі «емоційного вигорання». В процесі проведення опитування за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко) (Додаток В). Було встановлено, що у фаза емоційного напруження не сформувалась у 25% респондентів, а саме 9 досліджуваних, на стадії формування у 15 респондентів (41,7%), фаза повністю сформувалась у 12 респондентів (33,3%). Фаза резистенції не сформувалась у 6 респондентів (16,6%), на стадії формування у 15 респондентів (41,7%), фаза повністю сформувалась у 15 респондентів (41,7%). Фаза емоційного виснаження не сформувалась у 13 респондентів (36,1%), на стадії формування у 11 респондентів (30,6%), фаза повністю сформувалась у 12 респондентів (33,3%). Загальні результати діагностики педагогічних працівників центру водного транспорту за фазами емоційного вигорання представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Загальні результати діагностики педагогічних працівників центру водного транспорту за фазами емоційного вигорання, %

Рівень	**Фаза формування професійного вигорання**		
	Напруження	**Резистенція**	**Виснаження**
Фаза не сформована	25%	16,6%	36,1%
Фаза на стадії формування	41,7%	41,7%	30,6%
Фаза сформована	33,3%	41,7%	33,3%

Сформовану фазу емоційного виваження показали 13 респондентів, що становить 36,1% від загальної кількості учасників. Емоційне виснаження є кінцевою стадією синдрому вигорання і характеризується значним зниженням енергії, емоційною байдужістю, відчуттям знесиленості та фізичного виснаження. Люди на цій стадії часто відчувають апатію до роботи, яка раніше приносила задоволення, та схильні до дратівливості. Ця група вимагає негайної підтримки, щоб уникнути подальшого розвитку синдрому, включаючи втрату професійної ефективності. Для респондентів, що досягли фази емоційного виснаження, необхідно впровадити заходи, які допоможуть зменшити навантаження, підвищити рівень соціальної підтримки та допомогти відновити енергію.

Фаза резистенції сформувалась у більшої частини респондентів — 15 осіб, або 41,7%. Фаза резистенції проявляється як захисна реакція на стрес, і для людей на цій стадії характерно зростання негативного ставлення до оточуючих, а також певна відстороненість від професійної діяльності. Вони можуть свідомо уникати виконання деяких обов’язків, проявляти байдужість або опір змінам. У цій групі важливо працювати з профілактикою вигорання, щоб запобігти переходу до наступної, більш важкої стадії. Стратегії подолання стресу респондентів які перебувають у фазі резистенції, є частково неефективними. Для цієї групи важливо забезпечити індивідуальні консультації, тренінги з управління стресом, а також створити середовище, яке сприятиме професійному та емоційному відновленню.

Фаза напруження сформувалась у 12 педагогічних працівників, що становить 33,3% респондентів. На стадії напруження з’являються перші ознаки внутрішнього конфлікту та тривоги, що свідчать про дискомфорт у професійній діяльності. Люди на цій стадії можуть відчувати розчарування, неспокій, невпевненість у власній професійній компетентності, що може призвести до подальшого зростання тривожності та підвищення рівня стресу. Важливо на цій стадії надавати психологічну підтримку та забезпечувати додаткові ресурси для стабілізації емоційного стану. Для педпрацівників, що перебувають у фазі

напруження, слід зміцнити профілактичні заходи, надавши їм можливість для саморефлексії, підвищення кваліфікації та роботи над професійними навичками подолання стресу.

Результати дослідження по кожному респонденту за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко надані в додатку Г.

Одже, впровадження системи підтримки для кожної з груп з урахуванням їхніх індивідуальних потреб сприятиме зменшенню симптомів вигорання та забезпечить педагогічних працівників необхідними ресурсами для успішного подолання стресових ситуацій у професійній діяльності.

З метою виявлення рівня тривожності була проведена діагностика педагогічних працівників за допомогою методики «Шкала прояву тривожності Дж. Тейлор» (в адаптації В.Норакідзе). (Додаток Д). Були отримані наступні результати: дуже високий рівень – 4 респондента (11,1%); високий рівень – у 6 респондентів (16,7%); середній рівень (з тенденцією до високого) – у 12 респондентів (33,3%), середній рівень (з тенденцією до низького) – у 12 респондентів (33,3%); низький рівень – у 2 респондентів (5,6%). Результати визначення рівня тривожності у педагогічних працівників зображено на рисунку 3.5. Результати дослідження по кожному респонденту за методикою «Шкала прояву тривожності Дж. Тейлор» надані в додатку Е.



Рис. 3.5 Відсотковий розподіл рівня тривожності за результатами методики «Особистісна шкала проявів тривоги Дж.Тейлор» (в адаптації В.Норакідзе)

Отже, в результаті діагностики дуже високий рівень – 4 респондента (11,1%) та високий рівень – у 6 респондентів (16,7%), а це значить, що таким людям притаманний високий рівень напруги. Незалежно від наявності реальних підстав, такі люди сприймають безліч ситуацій як загрозливі та небезпечні. Це проявляється зовнішньою підвищеною нервозністю та частими перепадами настрою. Середній рівень (з тенденцією до високого) – у 12 респондентів (33,3%), середній рівень (з тенденцією до низького) – у 12 респондентів (33,3%), це говорить про помірну внутрішню напругу, яка з'являється в них рідше, ніж у педпрацівників з високим рівнем тривожності. Таким людям легше справлятися з проявами тривоги і впливати на власний стан. Низький рівень тривожності був виявлений у 2 (5,6%) респондентів, це говорить про те, що такі педпрацівники не мають сильних внутрішніх конфліктів, не піддають сумніву в собі та спокійно сприймають навколишній світ. Все це вказує на стресостійкість, на спроможність не сприймати кожну ситуацію як загрозливу без об'єктивних на то причин. Такі люди впевнено себе почувають у складних ситуаціях, вони об'єктивно та адекватно оцінюють внутрішні стани та зовнішні обставини.

За даними отриманих результатів дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) (Додаток Ж) нами було констатовано, що 9 педагогічних працівників - 25% мають високий рівень емоційного вигорання, 17 педпрацівників - 47,2% мають середній рівень, а 10 педпрацівників - 27,8% мають низький рівень емоційного вигорання. Результати визначення рівня емоційного вигорання подано у рисунку 3.6. Результати дослідження по кожному респонденту за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) надані в додатку З.

Аналіз отриманих результатів дослідження за методикою Дж. Грінберга:

Високий рівень вигорання зафіксовано у 9 педагогічних працівників, що складає 25% від загальної кількості респондентів. Ця група демонструє яскраво виражені ознаки вигорання, які можуть включати емоційне виснаження, байдужість до роботи та колег, відчуття професійної неуспішності та загальну

незадоволеність. Це свідчить про потребу у негайній підтримці для запобігання подальшому розвитку професійної деформації та можливих психосоматичних проблем. Середній рівень вигорання мають 17 педагогічних працівників, що становить 47,2%. Це найбільша група респондентів, які вже відчувають ознаки вигорання, проте ще не досягли критичної точки. Зазначений рівень вказує на накопичення втоми, зниження мотивації та можливі конфлікти або незадоволеність роботою, що у разі невтручання може перейти у вищу стадію. Для цієї групи важливо вчасно впровадити заходи профілактики, такі як тренінги з управління стресом, соціально-психологічні консультації, а також підтримку у формі підвищення кваліфікації та створення сприятливого психологічного клімату. Низький рівень вигорання було виявлено у 10 педагогічних працівників (27,8%). Ці працівники демонструють стабільність та здатність до саморегуляції, незважаючи на стреси і навантаження, пов’язані з педагогічною діяльністю. Цей рівень свідчить про те, що їхні ресурси для протистояння вигоранню є достатніми, а також може свідчити про позитивний психологічний клімат у колективі або сильну внутрішню мотивацію. Проте, навіть цю групу слід залучати до заходів з підтримки, щоб запобігти можливому підвищенню рівня вигорання.



Рис. 3.6. Результати дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

Одже, оскільки майже половина опитаних має середній рівень вигорання, доцільно впровадити профілактичні заходи для запобігання погіршенню стану та переходу вищезазначеної групи до стадії високого вигорання. Для групи з високим рівнем вигорання слід розробити індивідуальні заходи підтримки, як персональні консультації з психологом, релаксаційні та оздоровчі програми, а також можливе переформатування обов'язків з метою зменшення стресового навантаження. Для груп з низьким та середнім рівнем варто розробити підтримувальні заходи, такі як тренінги з підвищення кваліфікації, командні заходи для зміцнення колективного духу, а також вдосконалення умов праці та мотиваційної системи. Ці дії допоможуть зберегти та покращити психологічне здоров'я педагогічних працівників, підвищити їхню стійкість до стресу і забезпечити ефективність професійної діяльності.

Також був здійсниний аналіз рівня емоційного вигорання педагогів за профілем методичних комісій: кулінарного циклу (12 педпрацівників), гуманітарного циклу (6 викладачів), професійно-технічного циклу (7 педпрацівників), природничо-математичного циклу, фізичної культури та Захисту України (7 викладачів).

Досліджено, що педагогічні працівники кулінарного циклу мають такі результати: 2 педпрацівника - 16,7% мають високий рівень емоційного вигорання; 50%, тобто 6 респондентів мають середній рівень та 33,3 % а саме 4 педпрацівника мають низький рівень емоційного вигорання. За гуманітарним циклом, 33,3%, тобто 2 педпрацівника мають високий рівень, 50%, а саме 3 досліджуваних мають середній рівень та 16,7 % тобто 1 педпрацівник має низький рівень. За професійно-технічним циклом, 28,6 % а саме 2 педпрацівника мають високий рівень, 42,8% тобто 3 респонденти мають середній рівень, та 28,6 % а саме 2 педпрацівника мають низький рівень. За природничо-математичним циклом, фізичної культури та Захисту України, 14,4% а саме 1 педпрацівник має високий рівень, 42,8% тобто 3 респонденти мають середній рівень, та 42,8% а саме 3 педпрацівника мають низький рівень.

Результати порівняльного аналізу рівнів емоційного вигорання за профілем методичних комісії у таблиці 3.5

Таблиця 3.5

Результати порівняльного аналізу рівнів емоційного вигорання за профілем методичних комісії

Профілі	Рівні емоційного вигорання		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Кулінарний цикл	16,7%	50%	33,3%
Гуманітарний цикл	33,3%	50%	16,7%
Професійно-технічний цикл	28,6%	42,8%	28,6%
Природничо-математичний цикл	14,4%	42,8%	42,8%

Одже, результати досліджень показали, що майже половина респондентів перебувають на середньому рівні емоційного вигорання, відчувають емоційне виснаження та професійний стрес, а також не повністю задоволені своєю роботою. Є група педпрацівників, які не відчувають стресу, пов’язаного з роботою, задоволені своєю професійною діяльністю і не страждають від емоційного виснаження, тобто наразі їм не притаманний синдром "емоційного вигорання". Однак також виявлено певну кількість педагогічних працівниів, які вже зіткнулися з проблемою "емоційного вигорання", що може негативно позначитися як на їхній професійній діяльності, так і на здоров'ї загалом.

3.3 Практичні рекомендації з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників

На підставі отриманих результатів дослідження були розроблені практичні рекомендації і вправи для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Ми вважаємо, що цілеспрямована і комплексна психологічна допомога в подоланні синдрому емоційного вигорання може створити необхідні умови для формування культури самодопомоги серед педагогічних працівників, а також підвищити їхню турботу про власний особистісний і професійний розвиток. Це також сприятиме відновленню та підтримці їхнього психофізіологічного здоров'я. Для запобігання синдрому емоційного вигорання серед освітян, а також для зниження рівня його проявів, важливо дотримуватись певних рекомендацій і виконувати вправи, які розподілені за рівнями регуляції психофізичного стану особистості.

На *фізіологічному рівні* регуляції психофізичного стану, акцент робиться на турботу про фізичне тіло, включаючи такі аспекти:

1. Тривалий і якісний сон: важливо спати необхідну кількість годин, індивідуально підходячи до своїх потреб. Рекомендується провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сну (засинати та прокидатися в один і той самий час). Для повноцінного відновлення під час сну слід навчитися розслаблятися перед ним, використовуючи масаж, теплий душ, медитацію, дихальні техніки або вправи з йоги.

2. Збалансоване харчування: воно має бути насичене вітамінами та мінералами, що сприяють підтримці енергії та гарного настрою. Особливо важливими є магній і вітамін Е, які містяться в кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника та сої. Слід уникати великої кількості кави та цукру, оскільки вони можуть підвищити рівень стресу.

3. Достатнє фізичне навантаження: регулярна фізична активність, така як заняття спортом, ранкова гімнастика, плавання, боротьба чи танці (ритмічні танцювальні рухи особливо допомагають звільнитися від негативних емоцій), а також активне прибирання в будинку, сприяє зниженню фізичного напруження. Такі навантаження запускають зміни всередині організму, зменшуючи рівень гормонів стресу і збільшуючи рівень гормонів радості – серотоніну та ендорфінів. Регулярні фізичні вправи допомагають відновлювати емоційний і фізичний стан.

4. Дотримання режиму: упорядкований і розпланований день сприятиме кращій концентрації на роботі та налаштуванню організму на відпочинок. Регулярне дотримання графіка допомагає оптимально поєднувати роботу та час для відновлення.

5. Відпочинок і релаксація: важливо чітко розмежовувати робочий та особистий час. Уникати перенавантаження роботою або відповідальності за інших, відмовлятися від зайвих завдань. Регулярні зустрічі з друзями, планування відпусток і поїздок, а також використання "тайм-аутів" для повного розслаблення сприяють відновленню енергії.

6. Йога: заняття йогою допоможуть підвищити гнучкість тіла, покращити дихання та зосередитися на позитивному мисленні.

7. Баня та водні процедури: контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а вранці – додасть бадьорості.

8. Масаж: як класичний, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини.

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану – вплив на емоційний стан:

1. Гумор: сміх має позитивний вплив на імунну систему і стимулює вироблення гормонів радості, що знижує стрес.

2. Задоволення власних потреб і бажань: важливо прислухатися до своїх бажань і прагнень, щоб підтримувати емоційну стабільність і відчуття задоволення.

3. Спілкування: спілкування з сім'єю, друзями, тваринами, природою надає педагогічним працівникам відчуття оновлення і енергії. Спілкування з колегами дозволяє знайти соціальну підтримку та допомогу в розв'язанні робочих проблем.

4. Музика: прослуховування улюбленої музики сприяє гармонізації психоемоційного стану, допомагає знизити стрес та налаштуватися на позитив.

5. Кольоротерапія: зелений колір асоціюється з природою, гармонією та спокоєм, він сприяє відновленню сил, зняттю стресу та підвищенню емоційної

стабільності; синій колір також має заспокійливий ефект, допомагає зменшити тривогу, сприяє концентрації та відчуттю безпеки; червоний колір стимулює активність, надає енергію та сприяє фізичній витривалості; жовтий колір підвищує настрій і може стимулювати розумову діяльність та креативність;

6. Ароматерапія: приємні аромати покращують настрій і додають енергії, а деякі діють заспокійливо, допомагаючи зняти нервову напругу та сприяти релаксації.

7. Творчість: малювання, музика, письмо або інші види творчої діяльності дозволяють виразити емоції та зменшити вплив стресу. Творчі заняття можуть сприяти відновленню внутрішньої гармонії.

8. Заняття улюбленою справою чи хобі: Важливо відволікатися від роботи, займаючись улюбленими справами, що приносять задоволення, наприклад, читанням, рукоділлям, садівництвом або іншими хобі.

9. Медитації та візуалізації: Практики медитації допомагають знизити рівень стресу, розслабити розум і тіло, а візуалізація створює відчуття заспокоєння і гармонії, допомагаючи побути в уявному місці, яке приносить комфорт.

10. Дихальні вправи: Глибоке дихання та техніки заспокійливого дихання зменшують нервове напруження, тоді як мобілізуюче дихання допомагає боротися з фізичною втомою.

11. Афірмації можуть бути потужним інструментом для зниження емоційної напруги та тривожності. Регулярне повторення цих афірмацій допоможе впоратися з емоційною напругою та зміцнити внутрішній спокій. Ось кілька афірмацій, які можуть допомогти впоратися з неспокоєм та відновити внутрішній баланс:

«Я спокійний(а) і зосереджений(а)» ця афірмація допомагає нагадати собі про внутрішній спокій і контроль над ситуацією.

«Я відпускаю всі тривоги і стреси, які мене обтяжують» афірмація для звільнення від негативних емоцій та стресу.

«Я дихаю глибоко і спокійно, відчуваючи, як спокій наповнює мене» фокус на диханні допомагає розслабитися та відчути внутрішній спокій.

«Я сильний(а) і здатний(а) подолати будь-які труднощі» афірмація підсилює впевненість у собі та своїх можливостях.

«Я заслуговую на відпочинок і спокій» нагадування собі про те, що відпочинок є природною потребою.

«Все в моєму житті відбувається для мого блага» афірмація допомагає поглянути на стресові ситуації з іншого боку, як на можливість для зростання.

«Я відчуваю себе в безпеці і захищеним(ою)» фраза допомагає відновити відчуття внутрішньої безпеки.

«Я керую своїми думками, і обираю позитивність та спокій» афірмація для нагадування про контроль над власним мисленням.

«Я відпускаю все, що не в моїх руках» допомагає прийняти те, що ми не можемо контролювати, і зняти зайву напругу.

«Я заслуговую на любов, спокій і гармонію» нагадування про важливість самоприйняття та любові до себе.

Ці вправи та практики мають величезний потенціал для зменшення стресу і запобігання емоційному вигоранню, особливо серед педагогічних працівників.

Ціннісно-смисловий рівень регуляції психофізичного стану допоможуть змінити світогляд і вплинути на думки, що є важливим для зниження емоційної напруги та запобігання вигоранню:

1. Визначення довгострокових і короткострокових цілей дає можливість людині відчувати прогрес, надаючи зворотний зв’язок щодо правильного шляху, підвищує мотивацію на довгострокову перспективу. Рекомендується встановлювати життєві цілі та періодично оцінювати свій поступ до них. Важливо урізноманітнювати свою діяльність, щоб уникати рутинності.

2. Позитивний підхід і самопідтримка розвиває оптимістичнє мислення та здатності радіти власним досягненням, допомагають зміцнити внутрішню гармонію. Важливо вміти помічати свої успіхи та підтримувати себе у складні моменти.

3. Журналінг. Ведення записів своїх думок і емоцій у щоденнику може допомогти зрозуміти власні переживання, звільнитися від негативних емоцій і побачити позитивні моменти. Це інструмент для емоційної саморефлексії.

4. Самовдосконалення та професійний розвиток. Курси підвищення кваліфікації, тренінги, конференції та обмін досвідом із колегами сприяють розширенню кругозору, появі нових ідей, підвищенню самооцінки та професіоналізму. Це надає відчуття причетності та нових можливостей для росту.

5. Професійна підтримка відіграє важливу роль у подоланні емоційного вигорання. Звернення до професійного психолога або консультанта, професіонали можуть надати необхідні інструменти для зменшення стресу, допомогти розробити стратегії для покращення психічного здоров'я та запропонувати методи попередження емоційного вигорання.

6. Залучення адміністрації навчального закладу до боротьби з вигоранням може включати надання ресурсів для зменшення робочого навантаження та професійної підтримки. Це можуть бути:

- просвітницька робота щодо емоційного вигорання, його сутності та наслідків через лекції, семінари та відеоматеріали;

- створення кімнат для психологічного розвантаження для педагогів;

- організація роботи психологічної служби, що включає діагностику, моніторинг психофізичного стану працівників, та заходи для покращення психологічного клімату в колективі;

- організація активного відпочинку та можливість отримати санаторно-курортне лікування для фахівців.

Важливо навчитися керувати своїми думками та емоціями, оскільки негативні емоції, такі як образа, злість, критика себе та інших, можуть мати руйнівний вплив на організм.

Вміння підтримувати баланс усіх сил свого організму, включаючи фізіологічний, емоційно-вольовий та ціннісно-смисловий рівні регуляції

психофізичного стану, є критично важливим, особливо в умовах дистанційного навчання, які переживають педагогічні працівники.

Цей баланс дозволяє: швидко й адекватно реагувати на проблеми, бути гнучким у розумінні та вирішенні професійних і особистих викликів, нормалізує психологічний стан, надає здатність зберігати спокій у складних життєвих ситуаціях, знижує психологічне напруження. Використання технік релаксації для зменшення стресу дає можливість долати негативні емоції, активно управляти емоційним фоном, мобілізує власні резерви, знаходити ресурси для відновлення сил.

Усе це сприяє попередженню емоційного вигорання серед педагогічних працівників, що в свою чергу підвищує їх професійну ефективність та особистісне благополуччя.

Таким чином, для проведення емпіричного дослідження сформовано психодіагностичний комплекс, що включив взаємодоповнюючі методи і методики, предмету дослідження. Висвітлено результати дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання працівників освіти в умовах дістанційного навчання, в якому взяли участь 36 педагогічних працівника Державного навчального закладу «Запорізький центр професійно-технічної освіти водного транспорту» з різним професійним стажем і різного віку. Під час діагностичних досліджень було використано 4 методики для взаємної перевірки та доповнення отриманих результатів. Проведене емпіричне дослідження показало, що проблема емоційного вигорання є надзвичайно актуальною і потребує глибшого вивчення.

В рамках нашого дослідження були виявлені різні прояви синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників, що вказує на необхідність подальшої корекційної роботи. Це є важливим для покращення як їхньої професійної діяльності, так і особистісного благополуччя.

Аналіз результатів застосованого психодіагностичного інстументарію під час проведення дослідження дозволив дійти таких висновків:

- результати дослідження, отримані за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, засвідчили, що у педагогічних працівників сформовані або в процесі формування всі три фази (напруження, резистенція, виснаження) емоційного вигорання. Сформованість фази резистенції характеризується надмірним емоційним виснаженням, виникають та розвиваються захисні реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає відчуття надмірної перевтоми. Сформована фаза напруження характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаною педагогічною діяльністю і проявляється у симптомах: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, тривогою та депресією. Фаза виснаження свідчить про наявність емоційного дефіциту, емоційного та особистнісного відчуження, психосоматичних та психовегетативних порушень.

- за результатами методики «Особистісна шкала проявів тривоги Дж.Тейлор» (в адаптації В.Норакідзе) респондентам які мають дуже високий та високий рівні тривожності, притаманний високий рівень напруги, вони схільні сприймати безліч ситуацій як загрозливі та небезпечні, мають підвищену нервозність та часті перепади настрою. Педагогічні працівники з середнім рівенем тривожності, мають про помірну внутрішню напругу, яка з’являється в них рідше, ніж у педпрацівників з високим рівнем тривожності. Працівники з низький рівнем тривожності не мають сильних внутрішніх конфліктів, не піддають сумніву в собі та спокійно сприймають навколишній світ, такі люди впевнено себе почувають у складних ситуаціях, вони об’єктивно та адекватно оцінюють внутрішні стани та зовнішні обставини.

- результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг). Згідно з дослідженням 25% респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних ресурсів, все частіше проявляється злість, образливість, смуток, замкнутість, відстороненість, 47,2% мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, внутрішня роздратованість починає проявлятися у вигляді

агресії до оточуючих, відсутність активності на роботі, 27,8% мають низький рівень емоційного вигорання.

На прикінці серпня 2024 року на засіданні педагогічної ради Державного навчального закладу «Запорізький центр професійно-технічної освіти» були озвучені результати нашого дослідження. Особлива увага була зосереджена на ключових висновках і практичних рекомендаціях, які допоможуть педагогічним працівникам зрозуміти актуальність і шляхи вирішення проблеми емоційного вигорання, зроблений акцент на те, як емоційне вигорання впливає на здоров'я педпрацівників, їхню професійну ефективність та стосунки зі здобувачами освіти і колегами. Для попередження емоційного вигорання необхідна розробка індивідуальних планів професійного розвитку, що сприятимуть розвитку педпрацівників, підвищенню їхньої мотивації та самооцінки. Проведення регулярних тренінгів з управління стресом та емоційного вигорання. Консультації з психологом для працівників, які відчувають ознаки виснаження. Покращення робочого середовища. Запровадження заходів для зміцнення командного духу та налагодження позитивної атмосфери в колективі. Перегляд навантаження та можливе перерозподілення обов'язків.

ВИСНОВКИ

На основі результатів дослідження можна зробити наступні висновки.

Аналіз наукових підходів до поняття емоційного вигорання дозволив визначити його як процес психологічного виснаження, що розвивається через тривале емоційне і фізичне напруження на робочому місці. Емоційне вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти можна охарактеризувати як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, який негативно впливає на продуктивність у роботі, призводить до постійної втоми, розладів сну та схильності до соматичних захворювань. Існує декілька моделей вигорання, які відображають різну кількість факторів у його розвитку: однофакторна модель зосереджує увагу на одному ключовому компоненті вигорання; двофакторна модель виділяє два важливі аспекти, як виснаження та зниження продуктивності; трьохфакторна модель охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності; чотирьохфакторна модель розглядає також соціальні та поведінкові компоненти, окрім зазначених. Виділяють наступні групи симптомів емоційного вигорання: фізичні симптоми - втомлюваність, часті головні болі, порушення сну, підвищена схильність до захворювань; емоційні симптоми - дратівливість, почуття безнадійності, апатія, зниження задоволення від роботи; поведінкові симптоми - втрата мотивації, відсторонення від колег і здобувачів освіти, зниження продуктивності; когнітивні симптоми - зниження концентрації уваги, проблеми з пам’яттю, негативні думки щодо роботи; соціальні симптоми - зниження соціальної активності, конфлікти з оточенням, відчуження від колективу. Кожна група симптомів потребує уваги та вимагає відповідних заходів для попередження та подолання емоційного вигорання.

Основною причиною емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти є професійний стрес. Причини цього стану можна поділити на зовнішні (соціальні, об’єктивні) та внутрішні (психологічні, суб’єктивні) фактори. Також виокремлюють особистісні, рольові

та організаційні чинники, а часто — певні невідповідності між вимогами педагогічної діяльності та особистісними характеристиками педпрацівника.

Чинники, що сприяють емоційному вигоранню педагогічних працівників під час дистанційного навчання, охоплюють широкий спектр стресових умов, які суттєво підвищують ризик фізичного та емоційного виснаження серед освітян. Військові дії безпосередньо впливають на їхнє повсякденне життя, змушуючи адаптуватися до нових, часто небезпечних умов, які включають навчання в умовах постійної загрози для безпеки. Потреба підтримувати якість освіти під час підвищеного навантаження та обмеженого контролю над професійним і особистим життям ускладнює психологічний стан педпрацівників. Це може призвести до зниження мотивації, емоційного виснаження та втрати професійної ефективності — ключових ознак емоційного вигорання.

Для визначення рівня емоційного вигорання педагогічних працівників у період дистанційного навчання було проведено емпіричне дослідження, що включало три етапи. За результатами опитування педпрацівників виявлено, що повністю сформований синдром емоційного вигорання наявний у незначної частини працівників, але у половини він перебуває в активній фазі формування. У більшості педагогів помітно виражені ознаки фази напруження, що запускає процес емоційного вигорання. Значна кількість педагогічних працівників демонструє зростання рівня тривожності та формування стійкості до стресу. Фаза виснаження вже повністю сформована лише в окремих випадках. Більшість опитаних педагогів мають високий рівень емоційного виснаження через професійну діяльність і вплив війни відчувають сильну деперсоналізацію, та зниження відчуття особистих досягнень. Такі результати вказують на необхідність розробки рекомендацій щодо запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання.

Профілактика емоційного вигорання спрямована на створення умов, що запобігають виникненню цього негативного явища, тоді як попередження полягає в роботі з уже наявними проявами емоційного вигорання серед

педагогічних працівників. Заходи, спрямовані на профілактику та попередження, включають: підтримання сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі, надання психологічної допомоги, особливо під час адаптаційного періоду, розвиток навичок подолання стресу, заохочення ініціативності та активності педпрацівників, а також проведення тренінгів.

Рекомендації по профілактики і зниженню дії емоційного вигорання доведені на засіданні педагогічної ради, а адміністрації закладу запропоновано напрямки покращення умов праці своїх педагогічних працівників. Профілактика емоційного вигорання — це спільне завдання керівництва і колективу, адже збереження психологічного здоров'я педагогічних працівників є важливим для успіху всього навчального закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабкова О. О. Професійні фактори синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. *Science Review*. 7(7), Vol. 4, 2017. С.17-19.
2. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномену змоційного вигорання. *Питання психології*. 2005. № 2. С. 94-104.
3. Винник В. 100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. Київ: Література ЛТД, 2010. 174 с.
4. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 10. С. 105–112 (Дж. Грінберга)
5. ГАБІТУС Науковий журнал Випуск 17. Видавничий дім «Гельветика» 2020 с. 141-145 URL: www.habitus.od.ua
6. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95.
7. Грейліх О.О. 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, 2013. Вип. 28, Т. 2. С. 433-438.
8. Грисенко Н. В. 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, 2011. 20 с.
9. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». Харків, 2010. 23 с.

10. Дистанційне навчання: виклики, результати та перспективи. Порадник. З досвіду роботи освітян міста Києва: навч.-метод. посіб. / Упоряд.: Воротникова І.П., Чайковська Н.В. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2020. 456 с.

11. Діагностика професійної компетентності педагогічних працівників : Збірник тестів для керівників закладів освіти / О. В. Козловська, А. Й. Ромашок, В. І. Урумський (Укладачі). Тернопіль, 1999. С. 27-31.

12. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. – 128 с

13. Економічна психологія. Соціальна психологія. - Вип. 45. - С. 3-11.

14. Емоційне вигорання / Упоряд. В. Дудяк. Київ: Главник, 2007. 127 с.

15. Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації / укладачі: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В. та інші. Суми :методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016.

16. 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.

17. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К.Д. Ушинського. – Одеса, 2009. – 21 с.

18. Закон України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” № 103/98-ВР від 10 лютого 1998 року.

19. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць

20. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.

21. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Технологія профілактики та подолання синдрому професійного вигорання в організаціях, технології роботи організаційних психологів за наук. ред. Карамушки Л.М., Київ: Фірма «Інкос», 2005

22. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної отовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

23. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні (затверджено Постановою МОН України В.Г.Кременем 20 грудня 2000р.)

24. Коняхіна А. В. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми: Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60с.

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

26. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету.* Психологія. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.

27. Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 10. С.105-112.

28. Маляр–Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогоденняНауковопрактичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини. 2015. № 3. С. 15–18.

29. Марута Н.О., Чабан О.С., Каленська Г.Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22–30.

30. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко). URL:https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne_a.v.metodika_diagnostiki_emociynogo_vigorannya_v._boyko.docx (дата звернення 06.05.2024).

31. Мірошніченко О., Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник, Житомир: Вид-во ім. І.Франка, 2013

32. Овчаренко О. Ю. Психологія стресу та стресових розладів: навч. посіб. Київ: Університет «Україна», 2023. 266 с).

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

34. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / упоряд.: Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова, Т.В. Куренна; ред. рада: В.Г. Кремень, Ю.В. Ковбасюк, Н.Г. Протасова та ін.; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ: Основа, 2014. С. 443.

35. Пахомов І. В. 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, 2023. С. 8-50.

36. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024.114 с.

37. Перелік посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : постанова Кабінету Міністрів України від 14.06.2000 р. № 963. *Офіційний вісник України*. 2000. № 24. Ст. 1015. Частина перша статті 45 в редакції Закону № 1158-IV від 11.09.2003; із змінами, внесеними згідно із Законом № 5498-VI від 20.11.2012

38. Погрібна А. О. 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, 2017. 24 с.

39. Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. – Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

40. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури / О.М. Киселиця, А.М. Богданюк, Л.В. Гуліна, Р.М. Свекла. Молодий вчений. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.

41. Професійне та емоційне вигорання: що це таке і як із цим боротися. URL: https://genius.space/lab/profesijne-ta-emotsijne-vigorannya-shho-tse-take-iyak-iz-tsim-borotisya/ (дата звернення 18.04.2024).

42. Профілактика синдрому емоційного вигорання. URL:http://gati.snau.edu.ua/web/files/psiholog/emoc_vigoran.pdf (дата звернення 06.05.2024).

43. Ракицька О. В. Особливості синдрому змоційного вигорання у педагогів з різним рівнем особистісної та ситуативної агресії. *Психологія навчання*. 2015. № 4. С. 78-90.

44. Самкова О. М. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С.156-159.

45. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання»: заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С. 6-11.

46. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit. *Neues Beginnen*. 1969. 21 ff. S. 23.

47. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. [3. Auflage]. Berlin: Heidelberg Springer Medizin Verlag, 2006. 314 s.

48. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.

49. Freudenberger H. J. Burn-out: The high cost of high achievement / Herebert J. Freudenberger, Geraldine Richelson. Garden City, NY: Archor Press, 1980. – 214 p.

50. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–165.

51. Lüscher, M. The Lüscher Color Test / transl. and ed. by Ian A. Scott. N. Y.: Pocket Books, 1971. 187 p. Ориг. изд. Random House, 1969.

52. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of human caring. *Experiencing Social Psychology*. N.Y.: Knopf, 1979. P. 246.

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

54. Pines A.M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*/ Ed. W.B. Shaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. P. 33–51.

55. Schaufeli W.B., Enzmann D. The burnout companion to study & practice; a critical analysis. London: Taylor and Francis, 1998. P. 77–85

ДОДАТКИ

Додаток А

Рекомендації педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О 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. Посміхайтеся! Навіть якщо не хочеться (1-1,5 хв.).

14. Знаходьте час для себе: прийміть розслаблюючу ванну, почитайте улюблену книгу, зробіть косметичні процедури тощо! Влаштовуйте для себе невеликі свята!

15. Станьте ентузіастом власного життя!

16. Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати!

17. Умійте відмовляти ввічливо, але переконливо!

18. 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.

19. Робіть дні «інформаційного відпочинку» від ТБ і комп'ютера. Почитайте щось.

20. Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження - фізична культура і фізична праця. Дуже корисним також є розслаблюючий масаж.

21. Музика - це теж психотерапія.

22. 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.

23. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

24. Позитивний вплив на нервову систему і настрій має і спілкування з тваринами.

25. Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.

26. Приділяйте належну увагу власному здоров'ю!

Додаток Б

Анкета

Шановні педагоги! Запрошуємо Вас взяти участь у анонімному опитуванні з питань вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах дистанційного навчання Опитування проводиться в межах виконання дипломної роботи. Щиро дякуємо за Вашу участь!

1. Стать:

Жінка_____
Чоловік_____
2. Вік: _____
3. Посада:_____
4. Стаж роботи:_____
5. Спеціальність за освітою:_____
6. Ви задоволені роботою, яку виконуєте?_____
_____
7. Ви задоволені відносинами в колективі?_____
_____
8. Ви задоволені роботою адміністрації?_____
_____
9. Чи є у Вас проблеми на роботі, які негативно впливають на Вашу особистість та виконання ними професійних обов'язків?_____
_____
_____
10. Чи довольні рівнем заробітної плати?_____
11. Маєте мотивацію до роботи?_____
_____
12. Як впливає дистанційна робота на Ваш емоційний стан?_____
_____
13. Дайте самооцінку емоційному стану_____
_____
14. На нашу думку, ці чинники можуть значно впливати на емоційне вигорання педагогічних працівників_____
_____
_____

Додаток В

Опитувальник емоційного вигорання В. Бойко

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб´єктів вашої професійної діяльності – здобувачів освіти, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов´язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов´язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з´явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов´язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра —не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування нудьгу із невіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб´єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму

настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже без вихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров´я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов´язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця – зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів.

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

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

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

«Ключ»:

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2),-37(3),+49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5),+74(3)
3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5)-17(3),+29(10),+41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2),+66(2), -78(5)
3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2),+19(10),-31(2), +43(5),+55(3), +67(3), -79(5)
4. Редуція професійних обов'язків: +8(5), +20(5),+32(2),-44(2), +56(3),+68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5),+82(10)
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3),+47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5),+48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів.

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми.

Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів - симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або увсьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників.

Фаза розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів - фаза не сформована;
- 37-60 балів - фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів - фаза сформована.

Додаток Г

Результати дослідження по кожному респонденту за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко

№ респондента	Фаза напругення					Фаза резістенції					Фаза виснаження				
	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволеність собою	Загнаність у кут	Тривога і депресія	Загальний бал	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов´язків	Загальний бал	Емоційний дефіцит	Емоційне відчуження	Особистісне відчуження	Психосоматичні та психовегетативні порушення	Загальний бал
1.	15	9	13	25	62	10	8	7	9	34	10	10	11	9	40
2.	9	5	10	8	32	8	10	11	9	38	12	15	18	20	65
3.	10	8	11	8	37	13	15	18	20	66	9	5	10	8	32
4.	12	15	18	23	68	8	12	11	9	40	7	7	6	10	30
5.	5	4	6	10	25	13	10	15	24	62	13	11	11	10	45
6.	8	12	11	9	40	9	6	10	8	33	15	17	18	20	70
7.	13	10	15	22	60	13	15	18	25	71	9	7	11	8	35
8.	15	15	18	17	65	8	12	11	9	40	7	7	6	10	30
9.	13	11	11	10	45	16	18	18	25	77	13	15	18	19	65
10.	15	12	13	20	60	12	6	11	6	35	16	18	18	24	76
11.	13	10	15	22	60	16	19	19	23	76	13	12	11	11	47
12.	14	16	18	25	73	7	10	8	10	35	16	14	18	17	65
13.	13	12	15	10	50	16	20	20	25	81	12	15	18	23	68
14.	13	12	12	10	47	15	15	16	14	60	14	16	18	24	74
15.	9	9	10	8	36	16	19	20	25	80	16	18	18	24	76
16.	9	9	9	8	35	16	19	18	17	70	12	12	15	18	58
17.	15	15	13	20	63	13	10	15	19	57	9	5	8	8	30
18.	9	10	10	8	37	13	15	18	16	62	5	4	6	5	20
19.	9	8	10	8	35	13	17	16	14	60	16	23	20	25	84

20.	16	18	19	24	75	26	19	22	25	100	13	12	15	18	59
21.	16	27	23	25	91	15	20	13	12	60	9	9	10	8	36
22.	10	8	11	8	37	13	15	16	14	58	17	23	20	25	85
23.	13	17	14	14	58	26	24	22	25	105	13	17	16	14	60
24.	5	4	6	10	25	15	15	16	20	66	10	8	7	12	37
25.	10	8	9	8	35	12	14	15	18	60	13	12	12	11	48
26.	17	23	20	23	83	12	15	15	18	61	10	9	10	8	37
27.	9	9	9	8	35	8	10	7	8	32	7	5	6	7	25
28.	13	16	16	14	59	16	14	16	17	63	10	7	10	8	35
29.	8	10	11	8	37	14	16	13	12	55	15	20	13	12	60
30.	15	14	15	17	61	17	18	20	24	79	15	14	15	15	59
31.	12	15	18	22	67	15	20	13	12	60	8	10	10	8	36
32.	10	12	12	11	45	12	18	13	15	58	21	19	22	25	95
33.	5	4	6	5	20	5	7	7	9	22	5	5	10	10	30
34.	8	7	9	11	35	15	18	13	12	59	14	14	15	17	62
35.	17	19	15	18	70	12	14	15	18	60	10	7	8	8	33
36.	9	10	11	7	37	12	14	15	14	56	10	10	11	8	39

Додаток Д

Методика «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» (в модифікації В. Норакідзе)

Інструкція: «Прочитайте уважно кожне з 60-ти запропонованих тверджень, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Текст опитувальника

1. Я можу довго працювати не втомлюючись.
2. Я завжди виконую свої обіцянки, не зважаючи на те, зручно мені це чи ні.
3. Зазвичай руки й ноги в мене теплі.
4. У мене рідко болить голова.
5. Я впевнений у своїх силах.
6. Очікування мене нервує.
7. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
8. Зазвичай я відчуваю себе цілком щасливим.
9. Я не можу зосередитися на чомусь одному.
10. У дитинстві я завжди негайно й покірливо виконував все те, що мені доручали.
11. Раз на місяць або частіше в мене буває розлад шлунка.
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось тривожить.
13. Я думаю, що я не більше нервовий, ніж більшість людей.
14. Я не надто сором’язливий.
15. Життя для мене майже завжди пов’язане з великим напруженням.
16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся.
17. Я червонію не частіше, ніж інші.
18. Я часто засмучуюсь через дрібниці.
19. Я рідко помічаю в себе серцебиття або задишку.
20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються.
21. Я не можу заснути, якщо мене щось тривожить.
22. Зазвичай я спокійний і мене нелегко засмутити.
23. Мене часто мучать нічні кошмари.
24. Я схильний все сприймати надто серйозно.
25. Коли я нервую, в мене посилюється пітливість.
26. У мене неспокійний і переривчастий сон.
27. В іграх я волію скоріше вигравати, ніж програвати.
28. Я більш чутливий, ніж більшість інших людей.

29. Буває, що нескромні жарти та гостроти викликають у мене сміх.
30. Я хотів би бути так само задоволений своїм життям, як, мабуть, задоволені інші.
31. Мій шлунок сильно турбує мене.
32. Я постійно заклопотаний своїми матеріальними та службовими справами.
33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть заподіяти мені шкоди.
34. Мені часом здається, що переді мною нагромаджені такі труднощі, яких мені не подолати.
35. Я легко ніяковію.
36. Часом я стаю настільки збудженим, що це заважає мені заснути.
37. Я вважаю за краще ухилятися від конфліктів і скрутних ситуацій.
38. У мене бувають напади нудоти та блювоти.
39. Я ніколи не спізнювався на побачення або роботу.
40. Часом я відчуваю, що від мене немає ніякої користі.
41. Іноді мені хочеться вилаятися.
42. Майже завжди я відчуваю тривогу у зв'язку з чим-небудь або з ким-небудь.
43. Мене турбують можливі невдачі.
44. Я часто боюся, що ось-ось почервонію.
45. Мене нерідко охоплює відчай.
46. Я – людина нервова і легко збуджувана.
47. Я часто помічаю, що мої руки тремтять, коли я намагаюся що-небудь зробити.
48. Я майже завжди відчуваю відчуття голоду.
49. Мені не вистачає впевненості в собі.
50. Я легко пітнію навіть у прохолодні дні.
51. Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати.
52. У мене дуже рідко болить живіт.
53. Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на який-небудь задачі або роботі.
54. У мене бувають періоди такого сильного занепокоєння, що я не можу довго всидіти на одному місці.
55. Я завжди відповідаю на листи відразу ж після прочитання.
56. Я легко засмучуюсь.
57. Практично я ніколи не червонію.
58. У мене набагато менше різних побоювань і страхів, ніж у моїх друзів і знайомих.
59. Буває, що я відкладаю на завтра те, що слід зробити сьогодні.
60. Зазвичай я працюю з великою напругою.

«Ключ»

В 1 бал оцінюються відповіді «так» до висловлювань 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 56, 60

і відповіді «ні» до висловлювань 1, 3, 4, 5, 8, 14, 17, 19, 22, 39, 43, 52, 57, 58.

Неправдивими вважаються відповіді «так» до висловлювань 2, 10, 55 і «ні» до висловлювань 16, 20, 27, 29, 41, 51, 59.

Інтерпретація результатів

Сумарна оцінка:

40-50 балів розглядаються як показник дуже високого рівня тривоги;

25-39 балів свідчать про високий рівень тривоги;

16-24 бала – про середній рівень (з тенденцією до високого);

5-15 балів – про середній рівень (з тенденцією до низького);

0-4 бала – про низький рівень тривоги.

Додаток Е

Результати по кожному респонденту за методикою «Особистісна шкала прояву тривоги» Дж. Тейлора (у модифікації В.Г. Норакідзе)

Респондент	Кількість балів	Рівень тривоги
№1	28 балів	високий рівень
№2	12 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№3	38 балів	високий рівень
№4	21 бал	середній рівень (з тенденцією до високого)
№5	4 бали	низький рівень
№6	13 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 7	42 бали	дуже високий рівень
№ 8	43 бали	дуже високий рівень
№ 9	9 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 10	23 бали	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 11	12 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 12	24 бали	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 13	37 балів	високий рівень
№ 14	13 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 15	43 бали	дуже високий рівень
№ 16	20 балів	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 17	14 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 18	8 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 19	24 бали	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 20	16 балів	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 21	48 балів	дуже високий рівень
№ 22	24 бали	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 23	13 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 24	17 балів	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 25	22 бали	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 26	15 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 27	25 балів	високий рівень
№ 28	20 балів	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 29	14 бали	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 30	14 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 31	34 бали	високий рівень
№ 32	21 бал	середній рівень (з тенденцією до високого)
№ 33	15 балів	середній рівень (з тенденцією до низького)
№ 34	38 балів	високий рівень
№ 35	4 бали	низький рівень
№ 36	19 балів	середній рівень (з тенденцією до високого)

Додаток Ж

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

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”

	Низький рівень	**Середній рівень**	**Високий рівень**
“Вигорання”	0 – 7	8 – 14	15 - 20

Додаток З

Результати по кожному респонденту за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

Респондент	Кількість балів	Рівень «вигорання»
№1	20 балів	високий рівень
№2	12 балів	середній рівень
№3	20 балів	високий рівень
№4	10 балів	середній рівень
№5	4 бали	низький рівень
№6	13 балів	середній рівень
№ 7	18 балів	високий рівень
№ 8	4 бали	низький рівень
№ 9	9 балів	середній рівень
№ 10	3 бали	низький рівень
№ 11	12 балів	середній рівень
№ 12	2 бали	низький рівень
№ 13	17 балів	високий рівень
№ 14	13 балів	середній рівень
№ 15	3 бали	низький рівень
№ 16	10 балів	середній рівень
№ 17	8 балів	середній рівень
№ 18	8 балів	середній рівень
№ 19	7 бала	низький рівень
№ 20	13 балів	середній рівень
№ 21	18 балів	високий рівень
№ 22	4 бали	низький рівень
№ 23	13 балів	середній рівень
№ 24	14 балів	середній рівень
№ 25	17 балів	високий рівень
№ 26	9 балів	середній рівень
№ 27	2 бала	низький рівень
№ 28	11 балів	середній рівень
№ 29	4 бали	низький рівень
№ 30	14 балів	середній рівень
№ 31	19 балів	високий рівень
№ 32	14 бал	середній рівень
№ 33	13 балів	середній рівень
№ 34	20 балів	високий рівень
№ 35	16 бали	високий рівень
№ 36	7 балів	низкий рівень