

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології
Кафедра психології

Велькова Дар'я Сергіївна

УДК 159.9 _____

Кваліфікаційна робота

Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело Д. С. Велькова

Науковий керівник (консультант) Живоглядюв Юрій Олексійович, кандидат
психологічних наук, доцент кафедри
психології

Київ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ	7
1.1 Сутність емоційного вигорання.....	7
1.2 Механізм професійного вигорання	16
1.3 Причини та наслідки емоційного вигорання педагогів	18
Висновки до розділу 1	30
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ	32
2.1 Організація та методи дослідження емоційного вигорання у педагогів.....	32
2.2 Аналіз даних і результати емпіричного дослідження	38
Висновки до розділу 2	50
РОЗДІЛ 3 ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ	52
3.1 Методи профілактики емоційного вигорання.....	52
3.2 Методи подолання емоційного вигорання	57
3.3 Практичні рекомендації для педагогів щодо запобігання емоційному вигорання.....	63
Висновки до розділу 3	70
ВИСНОВКИ	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Тема дослідження емоційного вигорання серед вчителів є особливо актуальною в сучасному суспільстві, оскільки підкреслює необхідність кращого розуміння індивідуальних факторів та психологічних наслідків вигорання. Відсутність ефективних психологічних втручань для запобігання емоційному вигоранню також викликає занепокоєння та підкреслює важливість цього напряму дослідження.

Крім того, вивчення емоційного виснаження є особливо важливим у сфері освіти, оскільки вчителі на всіх рівнях освіти, від початкової до вищої, ризикують зазнати професійного вигорання.

Стрімкий темп життя та постійний приплив нової інформації в поєднанні з суспільно-політичними та соціально-економічними змінами, що відбуваються в Україні, висувають нові вимоги до працівників освітніх установ. Ці зміни можуть мати значний вплив на психологічний добробут людей, що призводить до емоційної напруги та високого рівня професійного стресу. Особливо це стосується сфери педагогіки, де стресори, такі як відповідальність за формування наступного покоління, високий рівень активної міжособистісної взаємодії, підвищена емоційна напруга та відсутність достатнього соціального визнання, можуть призвести до високого рівня стресу.

Мета полягає в теоретичному обґрунтуванні та проведенні експериментального дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у педагогів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз психологічних аспектів емоційного вигорання.
2. Обґрунтувати особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників.

3. Емпірично дослідити особливостей емоційного вигорання вчителів та проаналізувати дані, зібрані під час практичного дослідження.

4. Розробити комплекс профілактики та подолання емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження - феномен емоційного вигорання педагогів.

Предмет дослідження - особливості виникнення і прояву емоційного вигорання у педагогів.

У роботі буде досліджено поняття емоційного вигорання для вчителів, визначено фактори, що сприяють його виникненню, описано розробку тренінгової програми щодо попередження та подолання емоційного вигорання педагогічних працівників.

Дослідження також проллє світло на вплив емоційного вигорання на особисте та професійне життя вчителя, а також наслідки, які можуть мати їх учні.

Методи дослідження:

- теоретичні: науковий аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових знань;
- емпіричні: психодіагностичне тестування, анкетування;
- інтерпретаційні: аналізи отриманих результатів.

Для виконання завдань дослідження та вивчення особливостей емоційного вигорання у вчителів було використано ряд психодіагностичних методик, таких як:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко) використовувалась для вивчення емоційного вигорання та його причин у людей з різними професіями;

2. Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров) була використана для вивчення синдрому вигорання у людей, працюючих у професіях з високим рівнем взаємодії з людьми;

3. Методика «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг) була використана для вивчення синдрому вигорання у різних професіях та визначення факторів, що сприяють йому;

4. Авторська анкета для дослідження рівня «емоційного вигорання» педагогів була використана для вивчення рівня емоційного вигорання у педагогів.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі приватної школи «Team school», міжнародної школи «NSS school» м. Києва та Тернівський лицей м. Кривого Рогу. У дослідженні взяли участь 30 респондентів.

Наукова новизна одержаних результатів:

уперше:

- проведено дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів українських приватних шкіл.

удосконалено:

- комплекс профілактики та подолання емоційного вигорання, який включає в себе не тільки індивідуальні та колективні психокорекційні заходи.

Практичне значення цього дослідження полягає в потенційному впливі, яке воно може мати на добробут учителів і якість освіти. Розуміючи психологічні особливості емоційного вигорання серед вчителів і визначаючи фактори, які сприяють його виникненню, дослідження може інформувати про розробку рекомендацій і стратегій для підтримки вчителів і запобігання вигоранню.

Результати дослідження можуть бути використані навчальними закладами та урядом для розробки та впровадження політики, яка покращить умови праці вчителів, зменшить емоційне вигорання та підвищить задоволеність роботою, продуктивність, тощо.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (44 найменування) та додатків.

Загальний обсяг кваліфікаційної роботи - 90 сторінок, основний зміст – 70 сторінок. Робота містить 3 таблиць, 5 рисунків, 8 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

1.1 Сутність емоційного вигорання

На сьогоднішній день емоційне вигорання розглядається як реакція організму на довготривалий стрес, який виникає внаслідок впливу на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності.

Професія вчителя має свою традицію, етику, кодекс поведінки, формальну та реальну структуру. Ця професія вимагає високої професіоналізації, а це залежить від прагнень та мотивація окремих учителів, особливо професійні та культурні прагнення і матеріал. Якщо вчитель може реалізувати їх як частину своєї професії, то ототожнюється з ним і ступінь його професіоналізації зростає.

На думку З. Жуковської[24], вчитель – це професія та покликання, це вроджені та набуті здібності, це відповідний набір рис особистості та темпераменту, це здатність жертвувати заради інших – любов до дітей. Працювати за фахом обов'язково приносить вчителю насолоду і задоволення, незалежно від різних обставин і ситуацій (наприклад, матеріального стану). З іншого боку, Г. Грабовський[25] визначав вчителя як фахівець у сфері людської поведінки, робота якого полягає в навмисному спонуканні змінити її в соціально бажаному напрямку. К. Конажевський дуже чітко стверджував, що вчитель – це благородна професія. Учитель ідеалізується і принижується водночас. Суспільство - вустами вчених і неосвічених - віддає належне абстрактному баченню учителів, лише критикуючи, застерігаючи, висміювати справжніх носіїв цієї професійної ролі[26]. Надзвичайно так на даний момент видається важливим знайти ідеальну модель вчителя – вчителя нової епохи, вчитель майбутнього, який має відповідати на нові освітні виклики. Єдиним раціональним результатом цього пошуку буде переконання, що створення універсальної моделі вчителя, тобто складання списку, що містить ці і тільки

ці риси особистості, а також знання та навички, якими необхідно володіти і досягти достатньо хороших результатів у вчительській професії неможливо. Це пов'язано з цілком очевидних причин. Навіть просто усвідомлюючи різницю в розумінні ролі та функції вчителя в різних країнах, у різних країнах школи в одній країні або відмінності у вимогах до вчителів на різних рівнях і рівнів освіти, ставить під сумнів сенс універсального пошуку Модель ідеального вчителя. Тож, мабуть, те, що ми називаємо «талантом» на основі інтуїтивного вибору відповідних у тій чи іншій ситуації педагогічних засобів значною мірою визначає майстерність учителя[27].

Чабанський звертав увагу на важливість у праці кожного вчителя на його душу і виявив, що часто несвідомо, без особливих намірів вчитель бажає щоб учень став схожим на нього, усвідомив свої нездійснені бажання та задуми. був ним подібний, але більш досконалий, позбавлений своїх недоліків і недосконалостей. Багатший своїм досвідом, щасливіший за те, що принесло йому життя. Ось чому жодна інша професія не залежить так сильно від того, яка ти людина. Чабанський наголошував на важливості емпатії у вчителя, тобто вчительського альтруїзму, готовність допомогти учневі, готовність служити іншим, розуміти їх і допомагати в самовдосконаленні. Це не психомоторна сфера, а емоційна сфера, афективне ставлення визначає успіх у навчанні. Чабанський однозначно стверджував, що вчитель має бути насамперед людиною, а вже потім професіоналом і педагог[28].

Питання стресу та вигорання обговорюються в психологічній літературі вже кілька десятиліть. Сам термін «вигорання» показує суть виснаження, яке відчуває індивід в результаті високостресових умов праці. Термін «професійне вигорання» (англ. — «burnout») введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році. Фрейденбергер ввів це поняття для опису психічного стану здорових людей, які під час надання професійної допомоги тісно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері[1].

Існує багато визначень терміну «вигорання».

Дослідник Д. Трунов визначає «синдром вигорання» як цілком природний, нормативний процес, через те що вигорання в емоційному плані для особистості – це самозаперечення цінності особистісного розвитку, якісного відпочинку, це віддання людиною себе роботі, що розцінюється як один із варіантів життєдіяльності та глобальне (увесь) значення людського існування, оскільки тільки в емоційному перевантаженні людина специфічно проявляє себе по відношенні до професійних завдань.

Цікавим фактом є те, що серед перших вітчизняних психологів, котрий використав термін «емоційне вигорання» був науковець Б. Ананьєв (1969), який позначив у своїх роботах його подібно до негативних явищ, що проявляється у професій «людина – людина». Цей феномен був тільки зафіксований, однак не підтверджений подальшими емпіричними дослідженнями[2].

Вітчизняні дослідники, зокрема Є. Ільїн вважають, що синдром емоційного вигорання - це не тільки особистий розлад, а й розлад його професійної ролі, а деякі вважають, що вигорання - це професійна криза, що пов'язана не тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому[3].

З погляду вченого В. Бойко, емоційне вигорання може бути представлено як механізм психологічного захисту, який є результатом реакції психіки людини та має форму повного або часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі події. Крім того, на думку науковця В. Бойко, емоційне вигорання відрізняється від різних форм емоційної ригідності тим, що визначається органічними причинами (властивостями нервової системи), мірою рухливості емоцій, психосоматичними порушеннями[4,5].

Аналізуючи роботи таких авторів як Х. Маслач та Дж. Грінберг, можна сказати, що емоційне вигорання — це окрема форма професійної дезадаптації. Її дія на людей тягне за собою зниження працездатності, якості роботи, втрати інтересу так, в крайньому випадку, вихід із професії та зміну професійної діяльності.

У системному підході з дослідження психологічного вигорання цей феномен розглядається як стан, який має такі компоненти: емоційне, розумова та фізичне виснаження. Крім того він включає три складові частини, які певною мірою корелюють між собою. Це — емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) та зниження професійної ефективності[6].

Психологія також не дає єдиного чіткого розуміння структури синдрому професійного вигорання. Хоча існують деякі діагностичні інструменти. Сучасний погляд на проблему дає аналіз психологічних досліджень робіт таких авторів, як В.В. Бойко, Н.С. Водоп'янова, Ю. Гагалан та ін.

Відповідно вищесказаного, можемо зробити висновки, що емоційне вигорання – це розповсюджений сучасний механізм психологічного захисту, який виникає у результаті ускладнених життєвих обставин.

Синдром вигорання – це довготривалий процес, який з'являється на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційних, фізичних, психологічних та розумових ресурсів людини.

Іншими дослідниками, які присвятили себе цьому питанню, є Перлман і Хартман – проаналізувавши 48 визначень професійного вигорання, вони знайшли послідовне розуміння вигорання в контексті реакцій на хронічний емоційний стрес. Вони створили так зване «синтетичне визначення» професійного вигорання, яке є реакцією на хронічний емоційний стрес з трьома компонентами: емоційним та/або фізичним виснаження, зниження продуктивності праці та надмірна деперсоналізація. Вигоріти це втрата енергії, втрата ентузіазму та втрата впевненості в собі[20]. Фундаментальна роль у розвитку на перебіг професійного вигорання також впливають перевантаження на роботі та конфлікти дефіцит ресурсів, таких як соціальна підтримка, професійні навички та автономія, а також участь у прийнятті рішень. Наслідки можуть бути дуже серйозними і множитися різні форми: від зменшення членства в організації до невдоволення, плинності кадрів і прогулів. Вигорання проявляється зниженням якості надання послуг. З

індивідуальної точки зору витрати перетворюються на проблеми зі здоров'ям і часто на зловживання психоактивними речовинами та/або сімейні конфлікти[21]. Деякі дослідження показали, що рівень вигорання залишається стабільним з часом, що доводить, що це так є відповіддю на ситуації хронічного, а не гострого стресу.

Такі вчені як А. Лангл та В. Франкл характеризують феномен емоційного вигорання як «особливий стан екзистенціального вакууму, в якому переважає втомлюваність та виснаження». Вони прихильні до того, що виснаження – вагомий та центральний симптом і основна категорія синдрому емоційного вигорання.

Емоційне вигорання є однією з найбільш поширених проблем серед педагогів у сучасному світі. Згідно зі слів Ірини Потапенко[43], цей феномен можна охарактеризувати як стан емоційної виснаженості, де відчуття задоволення від роботи педагога зникає, а енергія і мотивація підпадають. Це може призвести до погіршення якості роботи педагога, зменшення продуктивності та вплинути на стосунки з учнями та колегами.

Наталія Червінська вважає, що емоційне вигорання пов'язане зі стресом, який зумовлений робочою навантаженістю та психологічними труднощами, що виникають у зв'язку з виконанням педагогічної діяльності. Завантаження педагогів сьогодні зростає, особливо з урахуванням пандемії COVID-19, коли дистанційне навчання та пандемічний стрес ускладнили педагогічну діяльність.

Вивчення емоційного вигорання педагогів у світлі вказаних досліджень дозволило визначити його сутність та основні характеристики. Емоційне вигорання є динамічним процесом, який відбувається на рівні емоційної сфери людини та проявляється в зниженні рівня мотивації, задоволеності від професійної діяльності, збільшенні ступеня втоми та ризику виникнення психічних та фізичних захворювань[41].

Згідно з дослідженнями Кошкіної та Литвиненко (2018) [42], емоційне вигорання педагога може бути діагностоване за такими характеристиками, як

зниження емоційного навантаження, втрата інтересу до професійної діяльності, зменшення енергії, погіршення самопочуття та здоров'я, відчуття невпевненості в своїх здібностях та ефективності. Дослідники підкреслюють, що рання діагностика та профілактика емоційного вигорання є надзвичайно важливими для забезпечення психологічної безпеки та ефективності професійної діяльності педагогів.

Термін «стрес» походить від біологічних наук і сходиться до першої половини ХХ ст. Його попередником був фізіолог Вальтер Б. Кеннон, який використовував термін «сильний емоційний стрес» як реакцію організму на загрозу, щоб вижити[29], адаптація до ситуації. З іншого боку, головну роль у поширенні проблеми стресу слід віднести концепції стресу Ганса Сельє, як неспецифічні психофізіологічні реакції організму на всі вимоги та дію шкідливих факторів[30].

Слід помітити що емоційне вигорання характеризується і трохи позитивним аспектом, через те що дає індивіду доволі економно й обмежено витратити власні енергетичні ресурси та потенціал. Емоційне вигорання спрацьовує неоднозначно у напрямку реалізації людиною професійних обов'язків та здійсненні комунікації з партнерами, клієнтами, адже зачіпає емоційну складову і проявляється в відстороненості, загнаності у клітку, підвищеному неспокої, депресивності, а також відбиватися на особистісному рівні через розчарованість собою, знецінення власного внеску в професійну діяльність.

Незважаючи на те, що з того часу минуло кілька десятиліть, емоційне вигорання все ще залишається делікатною темою. Хоча причини емоційного вигорання пов'язані з характером роботи, співробітників часто звинувачують у вигоранні, яке вони переживають. Таке ставлення роботодавців означає, що вони не ведуться належним чином профілактичні дії щодо протидії виникненню професійного вигорання. Крім того, коригувальні дії, розпочаті в ситуації кризи та посилення процесу вигорання скоріше спрямовані на закріплення індивідуальних способів подолання, без випробувань зміни того,

що викликає вигорання. У результаті вигорання впливає на найбільш заангажованих співробітників і тягне за собою багато негативних наслідків для себе, установу, в якій вони працюють, і отримувачів послуг. Так що є ще велика область не лише для досліджень у сфері вигорання, а й як частина підвищення обізнаності або посилення індивідуальних та організаційних ресурсів, які можуть служити профілактиці.

На сьогоднішній день проблема емоційного вигорання набуває актуальності через економічні недоліки, війни, недовіру до влади, зростаюча незайнятість, стреси на роботі – це все має дію на фізичний та психічний стан людини, що призводить до хронічної втоми, незадоволення, розчарування, та зниження ефективності роботи чи цілком відсторонення працівників від виконання своїх обов'язків.

До типу професій «людина — людина» належить і професія педагога. На сьогодні синдрому професійного вигорання має діагностичний статус.

Діапазон причин розвитку професійних деформацій у педагога надзвичайно великий.

Емоційне вигорання може виявлятися по-різному. Це залежить від індивідуальних психологічних особливостей людини (стресостійкості, типу темпераменту, мотивації та ін.), чи то від професійних особливостей (стаж, матеріальні аспекти, взаємини в колективі, кар'єрне зростання та ін. Враховуючи поточні відомості і те, що праця педагогічних працівників пов'язана з навчанням, вихованням і розвитком дітей, присутність у них професійних деформацій є недопустимою.

Задачі, які вирішує педагог у сучасному світі, вимагають від нього значних зусиль. Зміст навчальних предметів постійно оновлюється, і його треба весь час опановувати з'являються нові форми і методики викладання матеріалу, потрібно відшукувати ефективні шляхи викладання, підходити швидким змінам у суспільстві та інформаційному просторі та багато чого іншого.

Це вимагає від вчителя міцного психічного здоров'я, стійкого емоціонального стану, професіоналізму та творчого потенціалу. Фізичний та психологічний стан вчителя безпосередньо впливає на психологічне здоров'я учнів. Під дію багатьох емоціогенних факторів у педагога може погіршуватись самопочуття, настрої, рости перевтома та почуття незадоволення. Закономірний результат — падіння ефективності професійної діяльності.

Велике психоемоційне навантаження супроводжує професію педагога – це і проява таких професійно важливих і людських значень як емпатія, терпіння, етичне ставлення, доброзичливість, з одного боку, і великі енергетичні та психологічні затрати, яких вимагає вирішення складних педагогічних ситуацій та високий рівень відповідальності, з іншого.

Можна багато говорити про причини цього явища: соціальна невлаштованість педагогів (низька заробітна плата, побутові проблеми, гостре квартирне питання), перевантаження під час уроків і спілкування з дітьми.

Поки що немає однозначної відповіді на питання про те, що є основним каталізатором виникнення вигорання, і який фактор є головним у його формуванні – індивідуальні особливості людини чи організаційні характеристики.

Г. С. Нікіфоров вважає, що педагогічна діяльність пов'язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням, тобто вчителі постійно перебувають в ситуації комунікації та взаємодії з учнями, батьками, колегами та адміністрацією[7].

Одним із проявів професійної дезадаптації педагогів може бути розвиток синдрому емоційного вигорання[8]. Здебільшого цього схильні люди, старше 35 — 40 років. У людей помітно знижується захоплення у роботі, пропадає блиск очей, наростає негативність і втома. Спостерігається ситуація, коли таланливих педагог стає профнепридатним із цієї причини. Іноколи такі люди самі йдуть із школи, змінюють професії і всю решту життя нудьгують по спілкуванню з дітьми[9].

Перевантаження на роботі у свою чергу залишає відбитки на особистому житті фахівців. Серед представників педагогічної професії здебільшого – жінки. Іноді виховання власних дітей відходить на другий план, що призводить до формування почуття провини, апатії, власної некомпетентності в питаннях виховання, або, навпаки, роздратування і агресії, спрямованої на себе або на оточуючих.

Психологи майже весь час аналізують синдром «вигорання» у контексті професіоналізації. Досліджуючи психічне вигорання у процесі професіоналізації вчителя залежно від віку та стажу роботи, Н. Мальцева розкриває його таким чином: «Синдромом психічного вигорання є складне структурно-динамічне утворення, яке формується в процесі педагогічної діяльності та є негативним ефектом професіоналізації» [10].

Існує декілька моделей, що відображають синдром емоційного вигорання:

- однофакторна модель (вигорання – це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях);
- двохфакторна модель (вигорання – двомірна конструкція, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації);
- трьохфакторна модель (вигорання – тривимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редуковані особисті досягнення);
- чотирьохфакторна модель (вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація або редуковані персональні досягнення) поділяється на два окремих фактори).

На основі теоретичного аналізу літератури була складена теоретична модель досліджуваного явища.

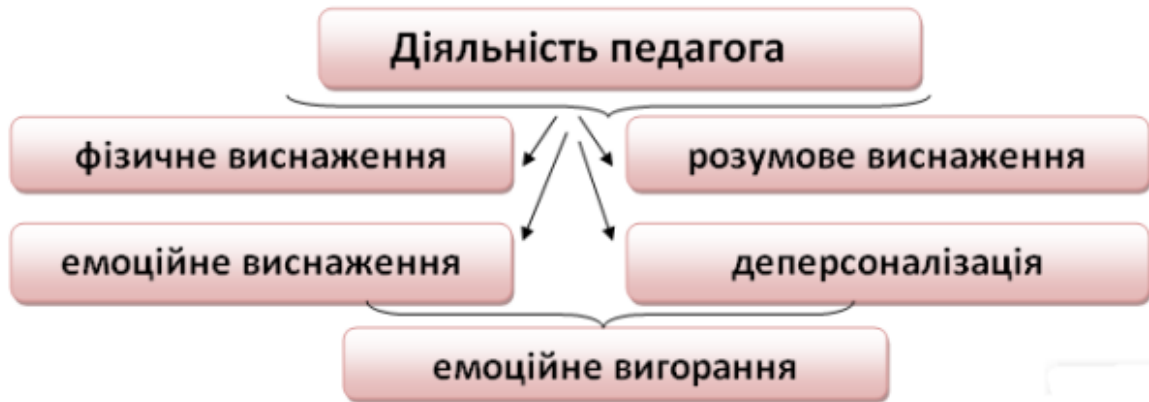


Рис. 1 Теоретична модель процесу емоційного вигорання педагогів(<http://eprints.zu.edu.ua/25149/1/mol.pdf>)

Аналіз досліджень дозволив визначити, що «психічне вигорання» – більш широке поняття, ніж «професійне вигорання», оскільки може бути зумовленим різними причинами – особистісними, сімейними, професійними. «Психічне вигорання» може проявлятися не лише у професійній діяльності, а й у сім'ї, навчальній діяльності. «Професійне вигорання» – один із варіантів «психічного вигорання»: перше частіше вживається в аспекті трудової діяльності. Поняття «емоційне вигорання» використовується у разі, коли акцент робиться на емоційній складовій вигорання та справ стосується того, що вигорає тільки емоційна складова психіки. Термін «психічне вигорання» використовується при причині, коли виділяє увага на тому, що вигорання зачіпає емоційної, інтелектуальної та мотиваційно-потребнісної сфери, а також вольових механізмів[11].

1.2 Механізм професійного вигорання

Коли Крістіна Маслач запропонувала 3D модель вигорання різні уявлення про те, як вони взаємодіють один з одним, окремі виміри та їх послідовний або паралельний розвиток. Хоча деякі дослідження показують,

що три елементи професійного вигорання можуть розвиватися паралельно однак Маслах вважає, що найважливіший елемент, вирішальний для синдрому вигорання - це емоційне виснаження.

Концепція вигорання Аяли Пайнс і Елліота Аронсона, така ж концепція Маслаха, а також концепція Фрейденбергер і Ріхельсона є моделями мотиваційними. За словами Пайнса, конкретна мотивація вибір професії, змушують людей з великою впевненістю вступати на шлях професійної діяльності, маючи високі очікування, надії та пристрасть, а також роблять свою самооцінку залежною від своїх професійних досягнень. Це означає, що лише люди з високою початковою мотивацією можуть досягти успіху згоріти, іншими словами, щоб вигоріти, потрібно спочатку «згоріти». Особи які не відчували високої початкової мотивації на роботі, за словами Пайнс та Маслах, а також Харрісон і Фарбер не згорають, а вони відчують стрес, відчуження, екзистенціальну кризу або втому.

Кері Чернісс [31] вважав, що вигорання є процесом розвивається в три етапи:

1. Фаза напруги - стрес виникає через дисбаланс між вимоги робочого місця та ресурси особи, головним чином пов'язані з неефективні копінг-стратегії;
2. Фаза перевантаження - емоційні реакції стають частішими дисбаланс організму, втома і виснаження;
3. Фаза захисної поведінки - спостерігається зниження прихильності до виконана робота, цинізм і сухість по відношенню до пацієнтів; працівників знизити свої стандарти та очікування, щоб уникнути невдачі, тому що досягти власних професійних цілей виявилось складніше, ніж припускається; почуття місії, початкова мотивація та залученість і тенденції до психологічної відстороненості зростають.

Чернісс [32] у своєму дослідженні довгострокових наслідків професійного вигорання виявив, що вигорання, яке настає швидко, в перший рік діяльності має менш серйозні наслідки, ніж вигорання, що виникло

пізніше. Тому вигорання, що виникає в старші роки, супроводжується гнучким підходом до роботи рідше зустрічається і бажання змінити професію. Роберт Голембевський [33, 34] на основі моделі Маслач, створив восьмифазову модель розвитку професійного вигорання, в якій є низький рівень тривимірного вигорання на початку. На наступному другому етапі спостерігається високий рівень деперсоналізації, що супроводжується низьким рівнем оточуючих розміри. На наступних фазах можна спостерігати різні комбінації мінімумів і максимумів рівні серед трьох вимірів вигорання. На завершальному восьмому етапі солідно і високо є всі три виміри професійного вигорання: деперсоналізація, виснаження емоційність і знижене відчуття особистих досягнень. Тоді можна дивитися повний і найбільш розгорнутий образ професійного вигорання. Голембевський, хоч і опирається щодо трьох вимірів вигорання, визначених Маслахом, він сприймає динаміку по-різному розвиток процесу. На його думку, деперсоналізація є першим симптомом вигорання (див. таблицю 1), всупереч припущенням Маслач, для якого центральний вимір вигорання дорівнює з якого почався процес розвитку синдрому – це емоційне виснаження, яке з'являється у Голембевського лише на останніх етапах.

1.3 Причини та наслідки емоційного вигорання педагогів

Серед причин емоційного вигорання можна використовувати два підходи. Один це врахування зовнішніх причин, серед яких згадується перш за все характер праці та організаційних причин, а також причини так званих: індивідуальні, пов'язані з особою працівника. Автори інших концепцій займаються причини взаємодії і не розглядають організаційні причини окремо. Вони припускають, що відносини між працівником і організацією важливі, невідповідність, яка може вплинути на багато аспектів професійної діяльності.

Дослідження Христини Маслач [12], проведене протягом багатьох років, показує, що явище емоційного вигорання виникає насамперед у тих

професіях, у яких відбувається тісний міжособистісний контакт, у т. зв соціальні професії в таких секторах таких як: охорона здоров'я, соціальна допомога, освіта, психічне здоров'я, вимір справедливості.

Концепція емоційного вигорання Евангелії Демеруті та її колег[16], автори моделі емоційного вигорання з вимогами до ресурсів, припускають, що вигорання виникає в усіх професіях, а не лише ті, що пов'язані з роботою з людьми, отже, також у роботі з інформацією та речами. У цій моделі визначено два виміри вигорання: 1- виснаження; 2 - розчеплення – відхід.

Ці розміри розглядаються як окремі, не взаємодіючі один з одним конструкції. Вони розвиваються незалежно один від одного. Виснаження не тільки розуміється як емоційне виснаження, але також і фізичне виснаження. Без участі у свою чергу, це визначається як дистанціювання від самого твору та від «об'єкта», який становить його зміст (люди, інформація, речі). Відсутність зобов'язань також супроводжується негативними, цинічними почуттями щодо роботи в цілому. Виснаження настає, коли їх занадто багато робочі вимоги та відмова, коли підтримка недоступна.

За словами Маслач [17] (Maslach et al., 2001, стор. 407-409), причини вигорання включають такі елементи, як: перевантаження роботою – забагато роботи, забагато клієнтів, забагато пацієнтів; тиск часу, неможливість дотримання термінів; позмінна робота; емоційний характер контакту з клієнтами.

Причини вигорання також вбачаються у відсутності відповідних ресурсів (робочі ресурси) у робочому середовищі, тобто вони можуть бути пов'язані з відсутністю:

- зворотний зв'язок,
- нагороди,
- контроль роботи (автономність),
- участь у прийнятті рішень,
- безпека праці,
- підтримка супервізора.

Демеруті, у свою чергу, та її команда вважають, що причиною цього є відсутність ресурсів не за виснаження, а за відсутність зобов'язань. Окрім факторів, пов'язаних з роботою Маслах також згадує рольовий конфлікт або рольову неоднозначність. З них відсутність зворотного зв'язку і підтримка керівника, яка пояснила 18% дисперсії емоційного виснаження, 12% дисперсія деперсоналізації та 9% дисперсія незадоволеності роботою. Рольовий конфлікт пояснює 24% дисперсії емоційне виснаження, 13% деперсоналізація і 2% незадоволеність роботою. Участь у прийнятті рішень і автономія в ролі також важливі професійний. Їх нестача, згідно з деякими дослідженнями, пов'язана з цілими 18% дисперсії незадоволеності професією.

Крістіна Маслач, хоча вважає, що емоційне вигорання – це більш залежне явище від ситуації та робочого середовища, а не від людини[18], він також має справу з окремі аспекти, пов'язані з особистістю, стилем функціонування або ставлення до роботи, яке більшою мірою наражає вас на ризик професійного вигорання або навпаки, «захищають» від нього. Він надає, серед іншого, результати досліджень[17], вказуючи на те, що люди з інвалідністю більш схильні до вигорання зовнішній локус контролю, ніж ті, що мають внутрішній локус контролю. Він цитує також результати досліджень, проведених іншими вченими, які свідчать про вигорання люди з пасивним, захисним стилем подолання більш схильні до ризику, ніж ті, які справляються в активний і конфронтаційний спосіб. Крім того, розмір емоційного виснаження сильно позитивно корелює з типом особистості А, наприклад який характеризується конкурентним ставленням, життям на високому місці рівень стресу, викликаний тиском часу, схильність до конкурентної поведінки, високий рівень амбіційності, агресивності та ворожості по відношенню до оточуючих. Особистість типу А схильність до професійного вигорання через наявну впевненість у собі всемогутність і труднощі у прийнятті власних обмежень і невдач [31]. У літературі також можна знайти інформацію про зв'язок особистості типу D з професійне вигорання. Особистість типу D характеризується:

- постійний стан багатьох негативних емоцій: стрес, песимізм, хвилювання, страх,
- занепокоєння;
- негативне ставлення до себе, світу, інших, майбутнього;
- напруга, відсутність комфорту в соціальних ситуаціях, не дуже соціальні
- з'єднання;
- приховування емоцій у соціальних ситуаціях.

Люди з типом особистості D сприймають навколишнє середовище як більш стресове, ніж інші вони не звертаються за допомогою, частково тому, що приховують свої почуття. З дослідження Ніни Геуенс та інші [19] виявили, що медсестри з типом особистості D, як правило, у п'ять разів частіше піддаються стресу, ніж люди з іншими типами особистості різниця між організаційними та робочими факторами.

Схильність до професійного вигорання також пов'язана з темпераментом, а особливо з його біологічними характеристиками, які включають потужність процесу збудження, що визначається як ефективність нервових клітин у роботі зі стимулами (події) великої сили [13]. Низький рівень сили збудження сприяв наростанню емоційного виснаження та втрати почуття особистого досягнення опитаних вчителів. Спостерігалася ще одна біологічна особливість темпераменту - рухливість нервових процесів, що забезпечує працездатність переробка індивідом наступних подразників до вигорання. У навчальній групі у чоловіків низький рівень нейронної рухливості був пов'язаний з вигоранням [13].

Інші дослідження також показують, що емоційне вигорання є вищим серед людей, які є самотніми людьми, працівниками з меншим стажем, показуючи вищий рівень нейротизму, що визначається як тривожність і емоційна нестабільність, і ті о нижчий рівень психічної стійкості та нижчий рівень самооцінки [13, 14].

Очікування щодо роботи також важливі. Якщо вони дуже високі і нереально, призводять до перевтоми. Коли докладені зусилля не приносять очікуваних результатів, до чого призводять розчаровані очікування як наслідок, до виснаження та деперсоналізації [15]. Аяла Пайнс [22] автор психодинамічної та екзистенціальної концепції професійного вигорання вважає, що невдала спроба підтвердження може стати причиною розчарування очікувань важливість вашого життя через роботу. Автор вважає, що пошук самореалізації в роботі воно з'явилося в результаті відмови від релігії та відповідей, які вона давала екзистенціальний. Люди, які живуть без релігії, намагаються знайти виправдання та сенс життя через працю [22]. За словами Пайнса, люди вибирають тип праця, що дає змогу задовольнити потреби, незадоволені в дитинстві, асоціюється з історією сім'ї, із зображеннями близьких людей, з якими вони ототожнювали себе, коли вони стосуються успіхи на роботі дозволяють їм залікувати рани дитинства. Проте, коли несуть зазнають невдач і не виконують свою роботу так, як вони вважають за потрібне, а робота не виконується, надає сенс їхньому життю, настає емоційне вигорання. В цьому є емоційне вигорання кінцевий результат процесу розчарування. Так не тільки емоційний тягар роботи з іншими людьми викликає вигорання, але, перш за все, досвід невдачі та неможливості задоволення, в очах і сприйнятті інші, реагуючи на вимоги роботи. Пайнс пише: «Якщо ви віддані своїй роботі і емоційно втягнуті в неї, якщо ви очікуєте отримати відчуття сенсу від вашої роботи ваше існування - і ви відчуваєте, що зазнали невдачі, тоді ви, ймовірно, кандидат вигорати».

Х. Маслач [17] зазначає, що люди, залучені до роботи, ризикують отримати синдром професійного вигорання. Перш ніж настане вигорання, виникає не тільки перевантаження роботою, але, перш за все, надмірна стимуляція: «щоб щось згоріло, воно повинно спочатку запалитися» [15].

Підсумовуючи вищевикладене та доповнюючи інформацію, надану в літературі Х. Маслач, С. Тухольської до індивідуальних факторів схильності до емоційного вигорання відносяться:

а) Фактори, пов'язані з особистістю, темпераментом:

- Гіперчутливість, висока реактивність, високий рівень нейротизму;
- зовнішній локус контролю;
- особистість типу А або D;
- перфекціонізм;
- Невпевненість, нестабільність, погане самопочуття;
- Жорсткість, низька толерантність до різниці;
- залежність, недостатня автономія;
- Слабке его: відсутність самосвідомості, низька самооцінка (в т.ч
- власні контрольні механізми захисту), поганий емоційний

контроль;

- низький рівень психічної міцності (витривалості);
- Низька стійкість (стійкість – постійний стиль долавання викликів і

стресів

- у мінливих умовах легке повернення внутрішньої рівноваги).

б) Фактори, пов'язані зі ставленням і переконаннями:

- Ідеалістичний підхід до роботи/професійна містика;
- Ірраціональні професійні переконання;
- Надмірна залученість у роботу, невідокремлення від особистого

життя;

- професійний;
- пасивність щодо складних ситуацій, уникнення їх;
- Низька професійна самоефективність;
- Низька самооцінка;
- Захист, оборонна постава.

с) Фактори, пов'язані з недоліками компетентності:

- недостатня професійна підготовка, низькі професійні компетенції;
- Низька здатність справлятися зі стресом, низькі навички

подолання;

- Низькі навички спілкування;
- Низький емоційний інтелект.

Пізніше Маслах розробив більш загальну концепцію вигорання, посиляючись на інтерактивні концепції стресу, що розуміється як результат ненормальних відносин між індивідом і оточенням. Таким чином, для розпізнавання причин вигорання став більш важливим аналіз стосунків «людина-робота-професіонал», а не, як раніше, стосунки «працівник-клієнт» або «дарувальник-отримувач» [31].

Христина Маслах і Майкл Лейтер[20, 23, 12, 17], окрім причин, що складають фактори робочого навантаження, що є наслідком міжособистісних вимог роботи, також звернули увагу на причини, що походять від невідповідність (невідповідність) між працівником і організацією. Вони визначають шість особливо важливих сфер, де невідповідність призводить до вигорання, що виражається через наступний організаційний досвід і поведінку:

1. Навантаження:

- Надто багато роботи;
- Надто важка робота;
- Відсутність відповідних ресурсів і засобів;
- Неможливість дотриматися термінів.

2. Контроль

- Переживання рольового конфлікту в організації;
- Занадто великий контроль з боку начальника, відсутність правил

та організації роботи;

- відсутність впливу на виконувану роботу;
- Відповідальність без підтвердження.

3. Оплата праці

- Занадто низька оплата в порівнянні з докладеними зусиллями та

ринковою заробітною платою, немає

- інші нагороди;
 - Відсутність похвали, відсутність визнання зусиль і досягнень з боку керівника
 - отримувачі послуг, колеги;
 - Девальвація виду роботи або самого працівника.
4. Громада
- Ізолюватися від інших співробітників, бути ізольованим;
 - Хронічні конфлікти, часті неприязні;
 - Відсутність поваги у стосунках між співробітниками.
5. Справедливість
- Дискримінація, упередженість в оцінці чи винагороді;
 - надмірний фаворитизм;
 - Нерівномірний розподіл навантаження або роботи;
 - Обман співробітника.
6. Цінності
- Етичні та моральні конфлікти;
 - Беззмістовна робота.

Дослідження факторів, що впливають на емоційне вигорання, особливо тих, що впливають на ранню стадію, показують, що вирішальним фактором, який визначає, чи будуть стосунки з роботою в напрямку вигорання чи зобов'язань під час роботи, є негативний зв'язок між людиною та організацією. У дослідженнях [23], які перевіряли силу впливу вищезазначених шести сфер, що визначають розвиток стосунків з роботою до вигорання або до відданості, фактор справедливості виявився найбільшим значний вплив, організаційні ознаки якого були згадані вище.

Переживання відсутності справедливості емоційно виснажує та породжує цинізм. Пізніше дослідження, проведене Майклом Лейтером з іншою командою [35], показало сильний зв'язок невідповідності в усіх шести

сферах професійного життя з кожним із трьох аспектів професійного вигорання.

Співробітники відчують особисті симптоми вигорання у формі погіршення фізичного та психічного здоров'я. Однак емоційне вигорання проявляється в несприятливих впливах на професійне середовище, в якому вони працюють. Співробітники, які вигоріли, отримують нижчі бали, ніж ті, які отримали компетенції, не відповідають стандартам якості, що стосуються даної професії, вони роблять помилки, менш старанні та менш креативні у вирішенні проблем. Однак, перш за все, вони менш залучені та зводять свої зусилля до мінімуму необхідно залишатися на роботі. Як наслідок, вигорання найбільше впливає на залучених працівників і тягне ряд негативних наслідків, установу, в якій вони працюють, і отримувачів послуг.

Наслідки емоційного вигорання проявляються у постраждалих вигорання з різними симптомами, різної інтенсивності та різної конфігурації. описує їх Маслач, Демеруті і також Фрейденбергер.

Симптоми вигорання можна розділити на три групи симптомів: фізичні, психологічні та пов'язані з роботою:

1. Фізичні симптоми вигорання:

- Переважне відчуття фізичної втоми/виснаження;
- Обмеження фізичної активності;
- Порушення сну, безсоння;
- Головні болі, болі в спині;
- Слабкість, зниження імунітету, часті хвороби без встановлених

причин;

- Зміна маси тіла, зміна харчових звичок;
- Зниження сексуальних потреб;
- Зловживання алкоголем, наркотиками, палінням.

2. Психологічні симптоми вигорання:

- знеохочення, депресія, безпорадність, пригнічений настрій, постійна присутність

- негативні установки та думки (а також страхи, тривога, депресія, неврастенія);

- труднощі з розслабленням;
- постійне відчуття втоми;
- приховування почуттів, тривала образа чи образа на інших людей;
- регулярне відчуття самотності або ізоляції;
- відчуття порожнечі та відсутності цілей, нудьги.

3. Симптоми професійного вигорання:

- нехтування службовими обов'язками, недотримання стандартів
- якісні аспекти, що стосуються даної професії, помилки, нестаранність;

- нижча продуктивність, результати нижчі по відношенню до наявних компетенцій,

- використання лише частини компетенцій;
- негативне ставлення до «клієнтів», колег і роботодавця;
- схематичність і малосуб'єктивне трактування зарядів;
- втрата ентузіазму, зниження мотивації до роботи;
- менша участь, обмеження зусиль до необхідного мінімуму
- залишатися на роботі;
- невдоволення своєю роботою, невдоволення, почуття

некомпетентності;

- застиглість мислення, небажання впроваджувати новинки, вдосконалення в роботі,

- зниження креативності;
- збільшення кількості випадків хвороби;
- частішають міжособистісні конфлікти з начальством і колегами;

- зниження ідентифікації зі своєю професійною групою;
- скорочення часу перебування на роботі, спротив щоденному виходу на роботу;
- посилення бажання звільнитися або залишити роботу.

Нині в умовах сучасного світу все частіше зростають певні стандарти, вимоги та умови для професійного становлення та розвитку, що в цілому зумовлюють певні нововведення в межах освітянської ниви. Відповідно до цього зростають навантаження, які негативно відображаються на психічному здоров'ї працівника. Як наслідок, емоційне вигорання, зниженість стресостійкості, депресивні схильності та психосоматичні порушення. У цьому контекстуальному напрямку проблематика емоційного вигорання педагогів обґрунтовує собою зацікавленість психологічних досліджень, адже не полишає своєї актуальності.

Найважливіші тези теорій вигорання представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

	Теорія	Автор	Головні тези та припущення
Теорія змісту	Багатовимірна модель вигорання	Христина Масlach Сьюзан Джексон	Вигорання – це психологічний синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження почуття особистих досягнень, який виникає у людей, які певним чином працюють з людьми (так звані соціальні професії).
	Двофакторна теорія мотивації	Герберт Фрейденбергер	Вигорання - стан втоми або розчарування, що виникає внаслідок відданості якійсь справі, способу життя чи стосунків, які не принесли очікуваної винагороди.
	Екзистенціальна модель	Аяла Пайнс	Вигорання - стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, викликаний тривалою залученістю в емоційно складні ситуації. Вигорання є реакцією на неспроможні очікування, цілі

			та робочі цінності, а не на монотонність роботи.
Фазові теорії	Теорія компетентності вигорання	Кері Черніс	Вигорання – це багатофазний процес, який починається з почуття розчарування та втрати ілюзій та очікувань щодо роботи. Фази: 1. напруга, 2. перевантаження, 3. захисна поведінка. Вигорання є наслідком дефіциту компетентності з точки зору самоефективності та реакції на високі вимоги роботи.
	8-ми фазна модель	Роберт Голембевський	Вигорання розвивається у 8 фаз: 1 низькі показники за всіма 3 вимірами VIII- високі показники за всіма 3 вимірами (див. таблицю 1)

Висновки до розділу 1

Професія вчителя може бути складною та вимогливою, оскільки вчителі часто стикаються з високим рівнем стресу та емоційного вигорання внаслідок хронічного професійного стресу. Емоційне вигорання — це стан, при якому людина відчуває емоційну втому та відчуженість від роботи, що часто супроводжується почуттям цинізму, розчарування та відчуттям особистого досягнення.

Існує широкий діапазон точок зору на те, що являє собою ідеальний вчитель, причому різні автори наголошують на різних рисах особистості, знаннях і навичках. Дехто вважає, що вчитель має бути перш за все особистістю, а емпатія та альтруїзм є вирішальними якостями для успіху в професії. Інші зосереджуються на важливості бути спеціалістом у сфері людської поведінки та мати здатність заохочувати зміни в соціально бажаному напрямку.

Проблеми стресу та професійного вигорання обговорюються протягом кількох десятиліть, і відомо, що професія вчителя може бути особливо схильною до цих проблем. Важливо, щоб вчителі отримували необхідну підтримку та ресурси, які допоможуть їм подолати стрес і уникнути професійного вигорання.

Підсумовуючи, поняття емоційного вигорання у вчителів вивчали багато дослідників, пропонуючи різні моделі для пояснення його розвитку та прогресування. Однією з найвідоміших моделей є тривимірна модель, запропонована Крістіною Маслач, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Однак інші дослідники, такі як Аяла Пайнс, Елліот Аронсон і Роберт Голембевські, також запропонували інші моделі та погляди на виснаження.

Пайнс і Аронсон розглядають вигорання як мотиваційну модель, де люди з високою початковою мотивацією на роботі частіше відчувають вигорання, на відміну від тих з нижчою початковою мотивацією, які частіше відчувають стрес, відчуження та втому. Кері Чернісс запропонував

треступеневу модель вигорання, де на першому етапі виникає стрес, потім перевантаження, а потім захисна поведінка. Голембевський запропонував восьмифазову модель, у якій деперсоналізація є першим симптомом вигорання, а емоційне виснаження з'являється на пізніх стадіях.

Важливо відзначити, що різні моделі вигорання, як правило, зосереджуються на різних аспектах, наприклад, модель Маслача більше зосереджена на емоційному та особистісному аспектах, тим часом модель Пайнса та Аронсона більше зосереджується на мотивації, а Голембевський — на прогресії та динаміці. Усі ці моделі дають цінну інформацію про явище вигорання та його розвиток, але також важливо враховувати, що вигорання може бути унікальним для кожної людини та на нього можуть впливати численні фактори, такі як особистість, умови роботи, стратегії подолання та особисте життя.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

2.1 Організація та методи дослідження емоційного вигорання у педагогів

Як видно з попередніх міркувань, на даний момент не існує єдиного загальноновизнаного серед дослідників визначення емоційного вигорання, яке б чітко визначало його основну сутність. Дослідження проводяться в різних парадигмах, і явище операційно аналізується різними способами та вимірюється різними інструментами. Аналіз явища професійного вигорання в Україні останнім часом був дуже численним і стосується багатьох професійних груп, особливо соціальних і місіонерських професій. Професіонали в галузі освіти займають тут особливе місце, і це відображається в кількості та характері досліджень, проведених серед них у цьому контексті. Однак варто звернути увагу на велику розпорошеність цих досліджень та їхню фрагментарність, кілька спроб провести репрезентативний аналіз і чітку спрямованість на використання одного дослідницького інструменту.

У цьому розділі будуть використані різні методи дослідження для отримання комплексного розуміння емоційного вигорання педагогічних працівників. Ці методи можуть включати опитування, інтерв'ю, фокус-групи та тематичні дослідження. Зібрані дані будуть проаналізовані за допомогою кількісних і якісних методів, таких як статистичний аналіз і аналіз контенту.

Специфіку та особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників буде визначено шляхом порівняння даних, зібраних від педагогічних працівників, із загальною сукупністю. Дослідження досліджуватиме можливі причини емоційного вигорання серед педагогічних працівників, такі як вимоги до роботи, неадекватна підтримка, відсутність контролю та автономії, конфлікти з колегами чи керівниками.

Важливо зазначити, що результати дослідження допоможуть виявити особливості емоційного вигорання педагогічних працівників, а також будуть використані для розробки втручань і програм підтримки, спрямованих на зменшення впливу емоційного вигорання серед педагогічних працівників та покращення загального стану якості життя та благополуччя.

Метою цього розділу є виявлення особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників.

В дослідженні прийняли участь педагогічні працівники приватної школи «Team school», міжнародної школи «NSS school» м. Київ та Тернівський ліцей м. Кривий Ріг. Вибірку становили 30 респондентів.

За результатами опитування ми розділили респондентів на дві вікові групи: 21-35 років і 36-50 років. Крім того, ми також розділили їх за досвідом роботи: 6 осіб з досвідом менше 2 років, 10 з досвідом від 4 років, 8 з 5-10 роками досвіду та 6 з 10-22 роками досвіду. (як показано на рис. 2.1).

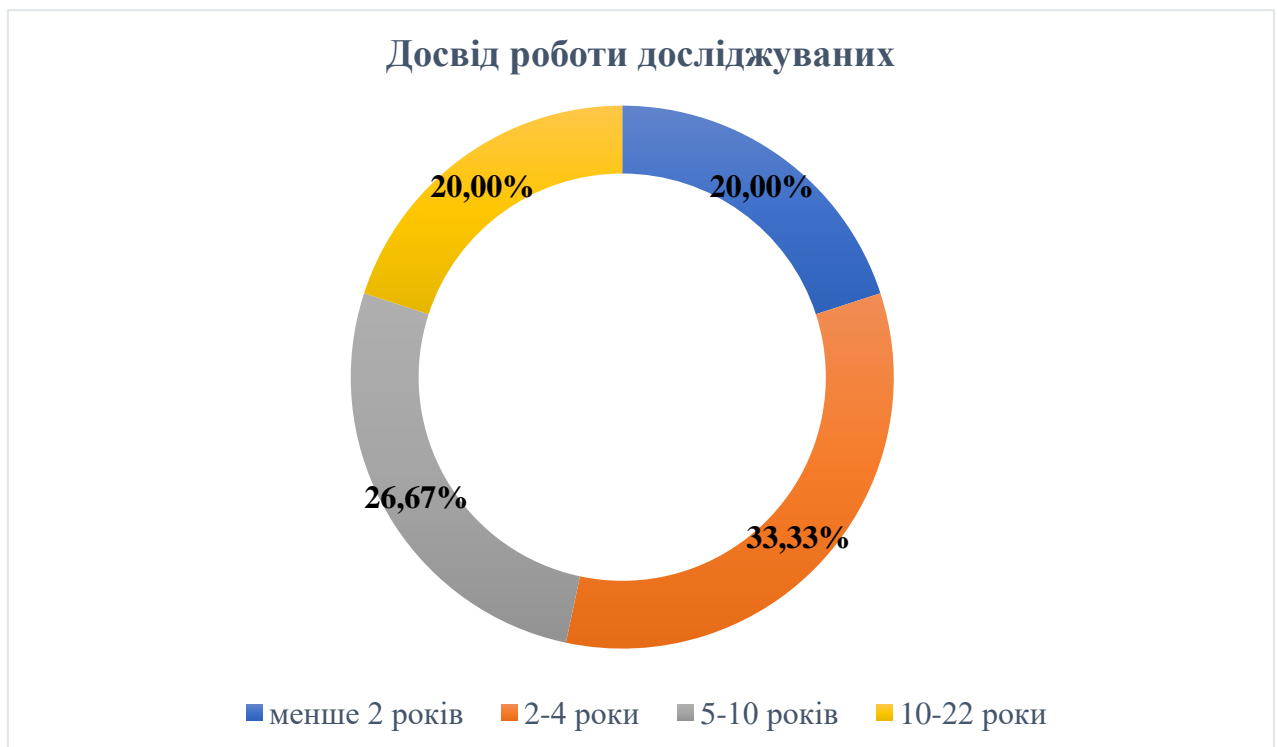


Рис. 2.1. Досвід роботи досліджуваних респондентів

Проведення емпіричного дослідження виокремлено такі завдання:

1. Дослідити рівень емоційного вигорання педагогічних працівників;

2. Здійснити обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих даних;

3. Надати практичні рекомендації для усунення емоційного вигорання педагогічних працівників.

Для визначення рівня емоційного вигорання педагогів мною було використано наступні методики:

- методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко (Додаток А);
- методику «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» Г.С.Нікіфорова (Додаток Б);
- методику «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга (Додаток В);
- авторська анкета для дослідження 20 розуміння педагогами явища «емоційного вигорання» (Додаток Г). [38]

Обрані мною методики відповідають меті та поставленим завданням дипломної роботи.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко складається з 84 тверджень, які допомагають оцінити різні аспекти емоційного вигорання. Ця методика включає три компоненти емоційного вигорання: напруження, резистенцію та виснаження.

Перший компонент, який є частиною методики, називається "Напруження". Він включає такі симптоми, як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, почуття стисненості і відсутність вибору, а також відчуття тривоги і депресії. Ці ознаки вказують на перший етап емоційного вигорання, коли людина починає відчувати емоційне виснаження та втому від професійної діяльності.

Другий компонент, названий "Резистенція", включає такі симптоми, як неконтрольована емоційна реакція на певні подразники, емоційно-моральна дезорієнтація, зменшення інтересу до професійних обов'язків та намагання зберегти емоції (економія емоцій). Ці ознаки вказують на другий етап

емоційного вигорання, коли людина стає емоційно виснаженою і може відчувати відстороненість, байдужість та перевантаження при будь-якій емоційній залученості до професійних справ та спілкування.

Третій компонент, відомий як "Виснаження", включає такі симптоми, як емоційний дефіцит, відчуття відчуження від емоцій, віддаленість від власної особистості (деперсоналізація) та поява психосоматичних та психовегетативних порушень. Ці ознаки свідчать про третій етап емоційного вигорання, коли людина може відчувати повну відсутність емоційної залученості, апатію та відчуженість, що може негативно позначитися на фізичному та психічному здоров'ї.

Перша стадія, напруга, характеризується відчуттям емоційного виснаження і втоми, викликаних професійною діяльністю. На цьому етапі люди можуть відчувати такі симптоми, як психотравматичні обставини, невдоволення собою, тривога та депресія.

Друга стадія, резистентність, характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення і розвиток захисних реакцій. На цьому етапі люди можуть стати емоційно замкнутими, відстороненими, байдужими, а будь-яка емоційна залученість у професійні справи та спілкування викликає у них відчуття надмірної втоми.

Третя стадія виснаження характеризується емоційним дефіцитом, емоційним відчуженням, особистісним відчуженням, психосоматичними та психовегетативними розладами. На цьому етапі люди можуть мати повну відсутність емоційної залученості, апатію та відчуженість, що може призвести до проблем із фізичним та психічним здоров'ям.

Діагностика рівня емоційного вигорання за методикою В. В. Бойко проводиться шляхом напівструктурованого інтерв'ю, яке включає оцінку симптомів та поведінкових моделей емоційного вигорання. Цей метод дозволяє визначити етап емоційного вигорання, на якому знаходиться людина, і розробити індивідуальний план для вирішення цієї ситуації. Крім сфери

освіти, цей метод може бути використаний в інших сферах, таких як охорона здоров'я, соціальні послуги та інші професії, пов'язані з роботою з людьми.

Друга обрана мною методика - «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров) [40].

Мета методики: визначення складових синдрому "вигорання".

До складових синдрому "вигорання" за методикою Г.С.Нікіфорова відносять:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- редукція особистих досягнень.

Ця методика базується на концепції, згідно з якою синдром вигорання є багатовимірним явищем, яке має три виміри: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Методика складається з опитувальника, який оцінює ступінь, до якого люди відчувають ці три виміри.

Емоційне виснаження вимірюється за допомогою пунктів, які оцінюють почуття втоми, виснаження та брак енергії. Вимір деперсоналізації вимірюється пунктами, які оцінюють ступінь відчуженості та цинізму людей щодо своєї роботи та людей, з якими вони взаємодіють. Зменшений вимір особистих досягнень вимірюється за допомогою пунктів, які оцінюють відчуття неефективності та відсутності досягнень у професійному житті.

Анкета містить запитання типу Лайкерта, де люди відповідають на такі твердження, як «Я відчуваю емоційно виснаженим своєю роботою» або «Мені байдуже, що відбувається з людьми, з якими я працюю» за п'ятибальною шкалою, з варіантами в діапазоні від «ніколи» до «дуже часто».

Результати, отримані за допомогою цієї методики, дозволяють визначити конкретні аспекти вигорання, які відчувають люди, і розробити цілеспрямовані заходи для вирішення цих проблем. Цей метод корисний для виявлення симптомів вигорання в професіях, орієнтованих на людей, і його можна використовувати для оцінки ефективності програм запобігання вигоранню та втручання.

Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» зорієнтована перш за все на дослідження тих категорій фахівців, які працюють в системі «людина — людина», насамперед менеджерів та педагогічних працівників. Тому саме цю методику, на думку авторів, доцільно використовувати організаційним психологам, аналізуючи синдром «вигорання» у менеджерів організацій та працівників освітніх закладів.

Третя методика - «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

Методика «Дослідження синдрому «вигорання» допомагає виявити рівні вираженості синдрому (високий, середній та низький). На думку авторів, її доцільно використовувати для найпростіших досліджень, які дають можливість зорієнтуватися в наявності проблеми.

Результати, отримані за допомогою цієї методики, можна використовувати для визначення рівня вигорання, яке відчуває людина. На основі результатів можна класифікувати людей із низьким, середнім або високим рівнем вигорання. Це дозволяє точніше оцінити стан, надаючи точнішу інформацію, яку можна використовувати для втручання та підтримки.

Крім використання методик «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко та «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг), я також включила в опитування комплекс запитань для подальшого дослідження конкретних аспектів вигорання. Анкета складалася з 10 запитань, які мали на меті оцінити, чи є у респондентів підвищене почуття відповідальності, чи відчувають вони тривожність і невдоволення собою, а також чи відчувають вони втоми та енергію. Ці запитання мали на меті забезпечити більш глибоке розуміння досвіду респондентів і того, як у них проявляються ці специфічні симптоми вигорання.

Цей додатковий набір запитань дозволив мені отримати більш тонке розуміння досвіду респондентів, досліджуючи конкретні симптоми, пов'язані з вигоранням, такі як підвищена відповідальність, тривога та невдоволення собою, а також втоми та брак енергії. Оцінюючи ці симптоми, я зміг отримати більш детальне розуміння способів, у які виснаження впливає на респондентів,

і конкретних сфер, на які, можливо, потрібно звернути увагу під час втручання чи підтримки.

2.2 Аналіз даних і результати емпіричного дослідження

У сучасному суспільстві все більше звертається увага до проблем, пов'язаних з емоційним вигоранням педагогів. Робота у навчальних закладах вимагає великої енергії, емоційних та психологічних ресурсів, терпіння та великої відданості. Процес навчання і виховання дітей може бути викликом для педагогів і супроводжуватися стресом та перевантаженням. Емоційне вигорання стає серйозною проблемою, яка може впливати на якість роботи педагогів, їхню самооцінку та загальний стан психічного благополуччя.

Емоційне вигорання - це процес, що характеризується виснаженням емоційних та психологічних ресурсів людини внаслідок тривалого стресу, перевантаження та незадоволеності роботою. У контексті педагогіки, емоційне вигорання може виникати внаслідок постійного контакту зі студентами, високих очікувань, невпевненості у власних здібностях, конфліктних ситуацій тощо.

Особистісні чинники можуть впливати на рівень емоційного вигорання педагогів. Деякі з цих чинників включають:

- Стиль роботи та особистісні риси: Рівень самоорганізації, прагнення до перфекціонізму, толерантність до стресу, емоційна стабільність та інші особливості особистості можуть впливати на вразливість до емоційного вигорання.
- Соціальна підтримка: Рівень підтримки від колег, адміністрації та сім'ї може мати важливе значення в запобіганні емоційного вигорання. Соціальна підтримка може включати емоційну підтримку, практичну допомогу та можливість обговорювати труднощі з іншими людьми.
- Рольові конфлікти: Невідповідність між очікуваннями, що ставляться до педагога, та його власними цінностями та переконаннями може призводити до конфліктів, які сприяють емоційному вигоранню.

Мета дослідження є вивчення ролі особистісних чинників у виникненні емоційного вигорання у педагогів та розробка тренінгу психологічної профілактики та підтримки.

Об'єкт емпіричного дослідження є феномен емоційного вигорання у педагогів.

У процесі проведення методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (Бойко В.В.) (Додаток Д). Виявлено, що 23,33% респондентів знаходяться на стадії емоційного вигорання; 40% мають стадію резистентності; і 36,67% знаходяться на стадії стресу. Результати визначення рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників зображено на рис.2.2.

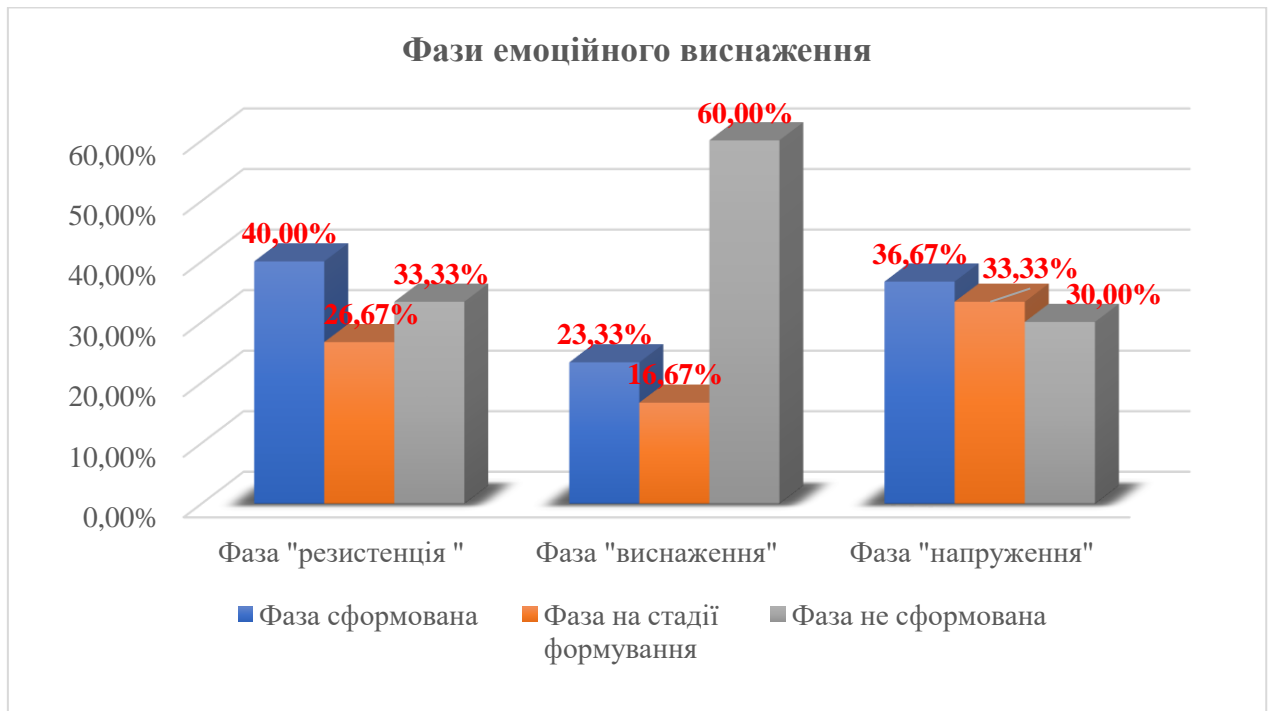


Рис. 2.2. Результати дослідження рівня емоційного вигорання за методикою В.В. Бойко

Ці дані вказують на рівень емоційного вигорання серед опитаних вчителів. За результатами дослідження, 40% вчителів перебувають у фазі "Резистенція", що може свідчити про наявність надмірного емоційного виснаження та втоми від педагогічної діяльності. Додаткові 26,67% знаходяться на стадії формування цієї фази, що може вказувати на поступову трансформацію до фази "Резистенція" або відновлення після попередньої фази

"Напруження". Залишаються 33,33%, які не проявляють ознак фази "Резистенція" за досліджуваною методикою.

Щодо фази "Виснаження", 23,33% вчителів перебувають у сформованій фазі, що означає наявність високого рівня емоційного вигорання та відчуття виснаження в процесі виконання професійних обов'язків. Ще 16,67% знаходяться на стадії формування цієї фази, що може свідчити про початкові прояви "Виснаження". Значна частка, а саме 60,00%, не проявляє ознак фази "Виснаження".

Щодо фази "Напруження", 36,67% вчителів перебувають у сформованій фазі, що свідчить про наявність стресу, емоційного виснаження та психологічного напруження. Інші 33,33% знаходяться на стадії формування цієї фази, що може означати початкові прояви напруження. 30,00% не проявляють ознак фази "Напруження".

Отже, результати дослідження вказують на те, що серед вчителів присутні різні рівні емоційного вигорання, і лише певна частина опитаних знаходиться на сформованих стадіях фаз "Резистенція", "Виснаження" та "Напруження".

За результатами, отриманими за методикою «Синдром професійного вигорання в професіях системи «людина-людина» (Г.С. Нікіфоров) (Додаток Е), можна стверджувати, що значна частка опитаних педагогів показала високий рівень емоційного виснаження (33,33%), при цьому у одних середній рівень (33,33%), а у інших низький (33,33%).

Крім того, за шкалою «деперсоналізація» невелика частка респондентів (20%) показала високий рівень, помірною часткою (33,33%) – середній рівень, а більшість (46,67%) – низький рівень.

Нарешті, за шкалою «зниження особистих досягнень» 40% респондентів мали високий рівень, 50% – середній, а решта 10% – низький. Результати аналізу компонентів синдрому професійного вигорання у педагогів узагальнено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Результати за методикою «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров)

Шкала	Кількість респондентів, у %		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	33,33%	33,33%	33,33%
Деперсоналізація	20%	33,33%	46,67%
Редукція особистісних досягнень	40%	50%	10%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі(Рис.2.3)

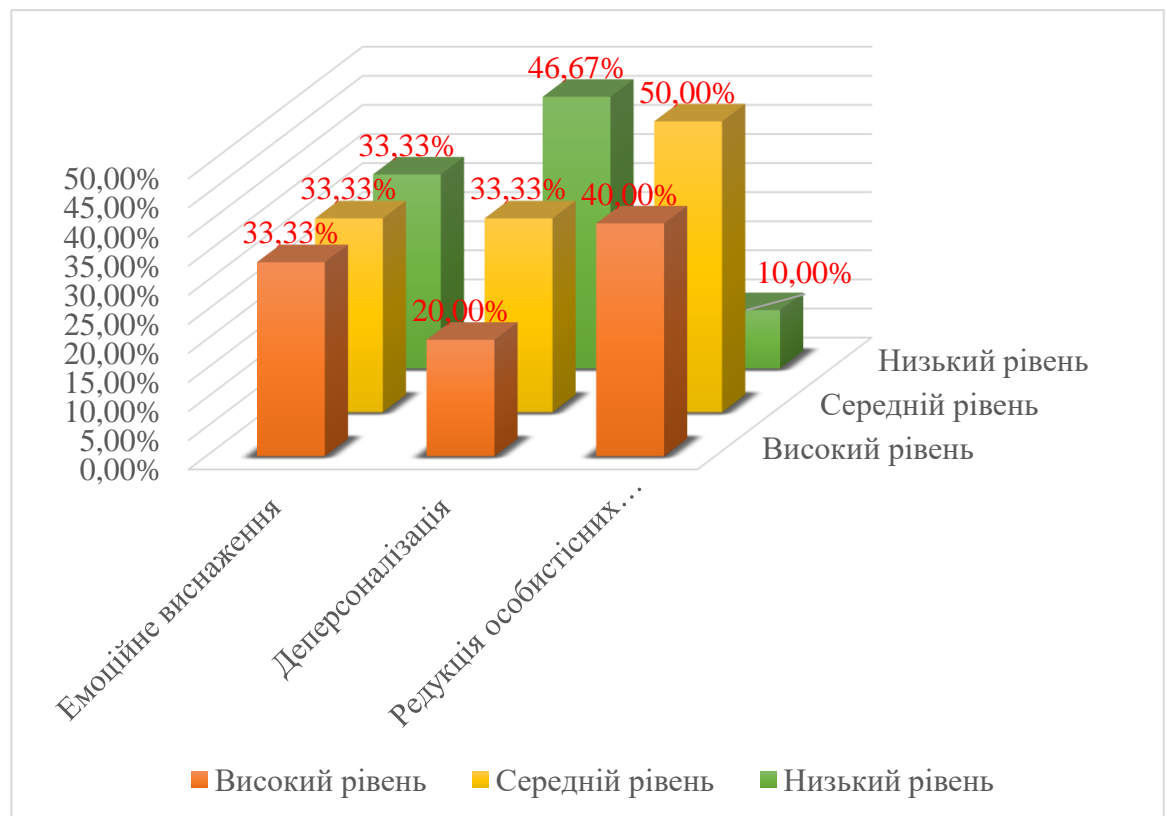


Рис. 2.3 Результати за методикою «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров)

Дані, зібрані за методикою «Синдром професійного вигорання в професіях системи «людина-людина» (Г.С. Нікіфоров) (Додаток Е), свідчать про те, що значна частка опитаних педагогів повідомили про високий рівень

емоційного виснаження. Це свідчить про те, що багато опитаних педагогів, можливо, борються з почуттям втоми, емоційного виснаження та стресу.

Аналіз показує, що в значній частині педагогів (приблизно 60-70%) виникає емоційне виснаження, що може бути результатом постійного стресу, високої емоційної навантаженості та почуття втоми. Це свідчить про те, що більшість педагогів переживають емоційну втому на вищому рівні, що може впливати на їхню ефективність та самопочуття.

Проте, лише невеликий відсоток вчителів (приблизно 10-20%) відчуває високий рівень деперсоналізації, що вказує на те, що більшість опитаних педагогів не мають негативного та цинічного ставлення до своєї роботи та колег. Це може свідчити про те, що вони зберігають відносно позитивну мотивацію та інтерес до своєї професії, а також виявляють підтримку та співчуття до інших учасників освітнього процесу.

Окрім того, значна частина опитаних педагогів (приблизно 50-60%) повідомляє про зниження особистих досягнень, що може бути ще одним симптомом вигорання. Це може виникати внаслідок почуття неефективності, незадоволення власними досягненнями або переконання у власній неадекватності. Такі почуття можуть впливати на мотивацію та самооцінку педагогів і вимагати додаткової підтримки та розвитку їхніх професійних навичок. Дослідження, проведене за методикою «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг) (Додаток Є) показало, що 20% опитаних осіб мають високий рівень емоційного вигорання, 50% – середній, 30% – низький рівень емоційного вигорання. Ці результати проілюстровано на рисунку 2.4.

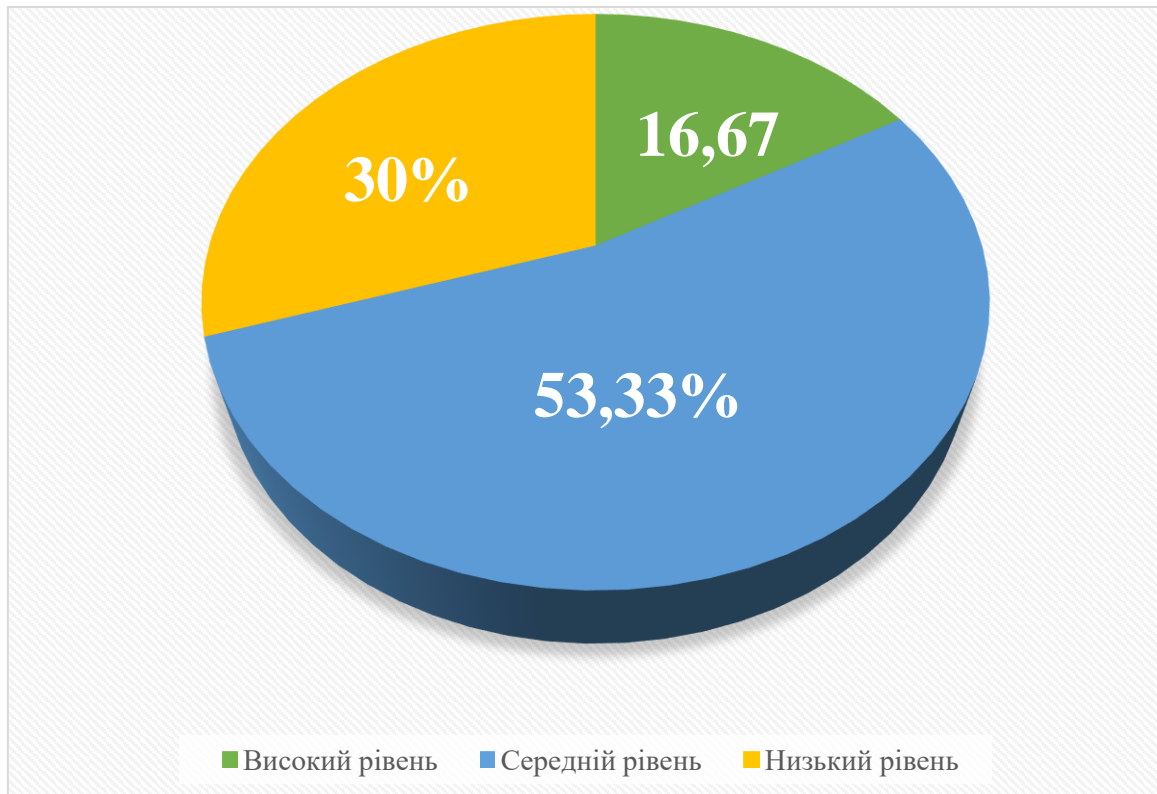


Рис. 2.4. Результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг)

За результатами дослідження за методикою «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг) (Додаток Є) ми виявили, що 16,67% опитаних осіб мали високий рівень. Це вказує на те, що значна кількість опитаних осіб може мати справу з такими симптомами, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень.

Крім того, 53,33% респондентів мали середній рівень емоційного вигорання, а 30% – низький. Це вказує на те, що в той час як деякі опитані люди можуть відчувати емоційне вигорання на помірному рівні, більшість опитаних осіб відчують його не такою ж мірою.

Ці дані підкреслюють необхідність подальших досліджень і вивчення поширеності та наслідків емоційного вигорання в цій групі населення. Це також свідчить про те, що може виникнути потреба у втручанні та підтримці для осіб, які переживають високий рівень емоційного вигорання. Такі заходи

можуть включати програми управління стресом, консультування та семінари, спрямовані на покращення механізмів подолання та стійкості. Крім того, важливо враховувати основні чинники, які можуть сприяти високому рівню емоційного вигорання серед певної частини опитаного населення. Це можуть бути такі речі, як вимоги до роботи, недостатня підтримка та ресурси, відсутність контролю чи автономії, а також конфлікти з колегами чи керівниками. Розуміючи ці основні фактори, можна розробити цілеспрямовані та ефективні втручання, які допоможуть пом'якшити наслідки емоційного вигорання.

Для подальшого розуміння факторів, які сприяють емоційному вигоранню серед вчителів, і розробки ефективних втручань, рекомендується провести більш глибокий аналіз даних, зібраних у цьому дослідженні. Це може включати визначення конкретних демографічних або професійних характеристик, які пов'язані з вищим рівнем вигорання, а також дослідження впливу конкретних стресових факторів, пов'язаних з роботою, таких як робоче навантаження, відсутність автономії та соціальної підтримки. Крім того, може бути корисним зібрати відгуки від самих вчителів про їхній досвід емоційного вигорання та про те, які заходи, на їхню думку, були б ефективними для зменшення вигорання.

Крім того, важливо взяти до уваги, що методології, які використовуються, відрізняються з різною спрямованістю, і це може вплинути на результати, може бути корисним використовувати кілька методів, щоб мати більш чітке уявлення про ситуацію, також може бути корисним мати подальше дослідження, щоб відстежити рівень вигорання в тій самій групі та чи є якісь покращення.

Ця анкета призначена для оцінки рівня емоційного вигорання серед людей, зокрема в робочому середовищі. Анкета містить 10 питань, які стосуються різних аспектів емоційного вигорання.

Ця анкета може надати уявлення про різні аспекти емоційного вигорання та може бути використана для виявлення осіб, які можуть мати

ризик вигорання та потребують підтримки. Його також можна використовувати для відстеження змін у рівнях вигорання з часом і для оцінки ефективності втручань, спрямованих на зменшення вигорання.

Звичайно, ще один аспект, який слід розглянути, це те, як анкета може бути реалізована залежно від конкретного дослідження чи професійного контексту. Наприклад, його можна застосувати до осіб певної професії чи посади, таких як вчителі, медичні працівники або особи, які швидко реагують, щоб краще зрозуміти унікальні стресори та фактори ризику, пов'язані з цими сферами.

Іншим аспектом, який слід враховувати, є розмір вибірки, який може бути малим або великим, і це залежить від мети дослідження. Розмір вибірки впливатиме на можливість узагальнення результатів, отриманих за допомогою анкети.

Його також можна проводити в різних формах, таких як онлайн-опитування чи особисті інтерв'ю, щоб охопити ширше коло учасників і зібрати більш детальну інформацію про їхній досвід. Крім того, його можна вводити через регулярні проміжки часу, наприклад раз на рік або кожні півроку, щоб відстежувати зміни рівня вигорання з часом.

Нарешті, його можна використовувати як інструмент для підтримки працівників і програм благополуччя, і в цьому випадку його можна використовувати в поєднанні з іншими втручаннями, такими як консультування, тренінги з управління стресом або групи підтримки, щоб допомогти людям впоратися з емоційним вигоранням і покращити їхнє загальне самопочуття.

Загалом, опитувальник може надати цінну інформацію про рівні емоційного вигорання серед людей, але важливо враховувати конкретний контекст і мету, з якою анкета використовується, щоб переконатися, що результати є релевантними та інформативними.

Результати дослідження, проведеного на основі авторської анкети для оцінки рівня емоційного вигорання вчителів (додаток Ж), свідчать, що з опитаної групи 35% вчителів мають високий рівень вигорання, 15% – середній рівень, а решта 50% мають низький рівень емоційного вигорання. Дані представлені у вигляді діаграмі, позначеного як Рисунок 2.5.

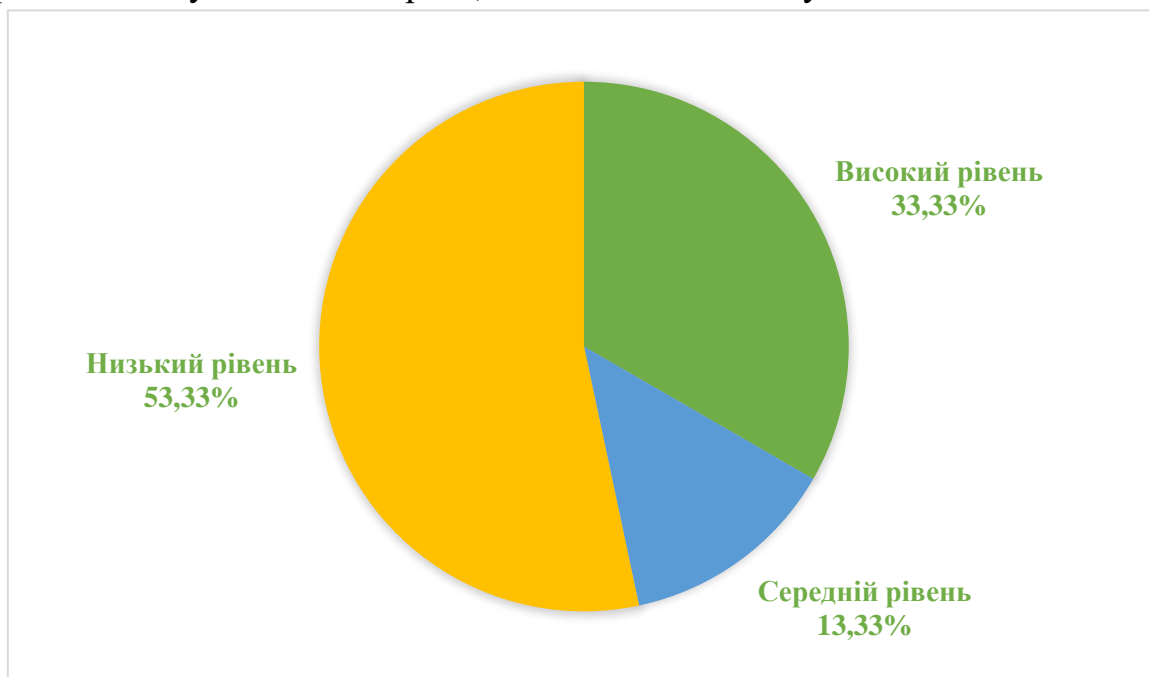


Рис. 2.5 Результати дослідження авторської анкети для дослідження рівня емоційного вигорання педагогів.

Результати дослідження свідчать, що значний відсоток опитаних педагогів мають високий рівень емоційного вигорання. 33,33% опитаних вчителів повідомили про високий рівень вигорання, що вказує на те, що вони, ймовірно, відчувають такі симптоми, як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Це викликає занепокоєння, оскільки високий рівень емоційного вигорання може призвести до негативних наслідків, таких як зниження задоволеності роботою та продуктивності, збільшення кількості прогулів і негативного впливу на фізичне та психічне здоров'я.

Про наявність стресу та професійного вигорання у педагогічній професії свідчить і той факт, що 13,33% опитаних учителів мають середній рівень емоційного вигорання. Хоча це не таке серйозне, як високий рівень

вигорання, це все ж означає, що ці вчителі відчувають симптоми, які можуть перешкоджати їхній роботі та добробуту.

З іншого боку, результати також показують, що половина вчителів (53,33%) мають низький рівень емоційного вигорання. Це свідчить про те, що вони, можливо, ефективно справляються зі стресом і робочим навантаженням і мають меншу ймовірність відчути негативні наслідки, пов'язані з високим рівнем вигорання.

Для того, щоб якісно проаналізувати результати дослідження, було проведено статистичну обробку даних та побудовано таблицю коефіцієнтів кореляції Пірсона для розподілу результатів опитування за групами, яку можна знайти Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Таблиця коефіцієнтів кореляції Пірсона для розподілу результатів опитування за групами

	Вік: 21-35 років	Вік: 36-50 років	Досвід менше 2 років	Досвід 4 роки	Досвід 5-10 років	Досвід 10-22 роки
Рівні	-0.149*	0.041	0.301	0.273	-0.102	0.045
Фаза напруження	-0.256**	-0.078	-0.029	-0.125	-0.347**	0.314**
Фаза резистенції	0.145	-0.001	-0.185	-0.186	-0.080	0.096
Фаза виснаження	0.079	0.105	0.336	0.240	0.074	-0.045

Примітки:

*. Кореляція значима на рівні значущості 0,05 (двостороння).

** . Кореляція значима на рівні значущості 0,01 (двостороння).

За результатами аналізу, можна стверджувати, що існує слабкий зв'язок між рівнем емоційного вигорання педагогів і їх віком. Зокрема, спостерігається негативна кореляція (-0.149) між рівнем емоційного вигорання та віком 21-35 років. Однак, цей зв'язок не є статистично значущим. Щодо

досвіду роботи, існує слабкий позитивний зв'язок (0.301) між рівнем емоційного вигорання та досвідом менше 2 років, який має статистичну значущість.

У випадку фаз емоційного вигорання (напруження, резистенція, виснаження) також спостерігаються слабкі зв'язки, але лише деякі з них є статистично значущими. Наприклад, існує статистично значуща кореляція (0.336) між рівнем емоційного вигорання та фазою виснаження. Загалом, ці зв'язки є невеликими, а отже, можна вважати, що вік та досвід роботи мають деякий вплив на рівень емоційного вигорання педагогів, проте ці залежності є несуттєвими.

У відношенні до фази резистенції, кореляція з віком та досвідом роботи була незначною або від'ємною. Це може свідчити про те, що молодші та менш досвідчені люди можуть відчувати більшу реакцію на стрес та бути менш стійкими до нього.

У відношенні до фази виснаження, кореляція з віком та досвідом роботи була дещо більшою, що може вказувати на те, що люди з більшим досвідом роботи можуть відчувати меншу реакцію на стрес або бути більш стійкими до нього.

На основі результатів дослідження та аналізу статистичних даних можна зробити висновок про наявність значних кореляцій між різними показниками, які вимірювалися та ранжувалися в дослідженні. Кореляції між змінними досить слабкі, але деякі значні кореляції були виявлені, зокрема між фазою стресу та фазою опору.

Було виявлено, що вік і досвід роботи мають слабку або незначну кореляцію з рівнями стресу, але можуть впливати на сприйняття рівня стресу. Молодші та менш досвідчені люди можуть відчувати більший стрес у певних ситуаціях і бути менш стійкими до стресу.

З точки зору практичних наслідків, ці висновки свідчать про те, що важливо звертати увагу на індивідуальні відмінності при вирішенні питань,

пов'язаних зі стресом. Роботодавцям може знадобитися надати різні типи підтримки або навчання особам з різним рівнем досвіду або віком.

Загалом, це дослідження дає цінну інформацію про складний взаємозв'язок між стресом, віком і досвідом роботи, а також підкреслює важливість подальших досліджень у цій галузі для ефективного втручання та стратегій підтримки для людей, які зазнають стресу на робочому місці.

Важливо також зазначити, що ці результати дослідження дають цінну інформацію про поширеність синдрому вигорання серед вчителів і можуть бути використані як відправна точка для розробки більш ефективних і цілеспрямованих стратегій запобігання та вирішення проблеми вигорання. Можливо, знадобляться подальші дослідження та збір даних, щоб повністю зрозуміти масштаби проблеми та способи її вирішення. Крім того, залучення вчителів до планування та реалізації стратегій запобігання вигоранню може підвищити їхню залученість, власність і відчуття розширення можливостей.

Емоційне вигорання впливає не лише на людину, а й на якість освіти та шкільне середовище в цілому. Таким чином, для забезпечення здорового та продуктивного робочого середовища вкрай важливо звернути увагу на емоційне вигорання педагогічного персоналу та усунути його.

Висновки до розділу 2

На завершення дане дослідження мало на меті виявити особливості емоційного вигорання педагогічних працівників України з особливою увагою до вчителів. У дослідженні використовувалися різні методи дослідження, зокрема опитування, інтерв'ю, фокус-групи та кейси, щоб отримати комплексне уявлення про емоційне вигорання педагогічних працівників. Зібрані дані аналізували за допомогою кількісних і якісних методів, таких як статистичний аналіз і контент-аналіз. Вибірку для дослідження склали 30 вчителів різних шкіл.

Дослідження показало, що значна частина опитаних вчителів повідомили про симптоми емоційного вигорання, такі як емоційне виснаження, стрес, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. За результатами, отриманими за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко, 25% педагогів перебували на стадії емоційного вигорання, 40% – на стадії резистентності, 35% – на стадії стресу. Результати дослідження «Синдром професійного вигорання в професіях системи «людина-людина» (Нікіфоров Г.С.) показали, що 35% викладачів відзначили високий рівень емоційного виснаження, 30% – помірний і 35% – низький емоційного виснаження.

Крім того, за шкалою «деперсоналізація» 20% вчителів повідомили про високий рівень, 35% повідомили про помірний рівень і 45% повідомили про низький рівень. За шкалою «зниження особистих досягнень» 40% вчителів повідомили про високий рівень, 50% – про середній рівень, 10% – про низький рівень. Нарешті, результати дослідження за методикою «Дослідження синдрому вигорання» (Дж. Грінберг) показали, що 20% респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, 50% мають середній рівень емоційного вигорання і 30% мають низький рівень емоційного вигорання.

Важливо зазначити, що результати дослідження є специфічними для вибірки опитаних вчителів і не можуть бути узагальненими для всіх вчителів України. Проте результати свідчать про те, що значна частина опитаних

вчителів відчуває симптоми емоційного вигорання та може отримати користь від втручання і програм підтримки, спрямованих на зменшення впливу емоційного вигорання та покращення загальної якості життя та благополуччя. Ці втручання можуть включати програми для покращення балансу між роботою та особистим життям, підвищення автономії та контролю над роботою, забезпечення доступу до консультацій та підтримки психічного здоров'я, а також покращення спілкування та стосунків з колегами та керівниками.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ

3.1 Методи профілактики емоційного вигорання

Викладач – це професія, яка вимагає високого рівня емоційних вкладень і залучення. Вчителям часто доводиться поєднувати академічні обов'язки з підтримкою соціальних та емоційних потреб учнів, що може бути джерелом стресу та емоційного виснаження. Це явище відоме як емоційне вигорання, яке може мати значні наслідки для здоров'я та самопочуття вчителів та їхніх учнів.

Дослідження показали, що значна частина вчителів відчуває симптоми емоційного вигорання, такі як емоційне виснаження, стрес, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Дослідження рівня емоційного вигорання вчителів В.В. Бойко, Нікіфоров Г.С. та Дослідження синдрому вигорання (Дж. Грінберг) послідовно виявили, що значна кількість вчителів відчуває високі рівні емоційного виснаження та деперсоналізації, а також зниження особистих досягнень.

Ознайомлення зі станом емоційного вигорання вчителів на основі результатів дослідження вказує на серйозну проблему в педагогічній галузі. Згідно з дослідженнями, більше половини вчителів перебувають на стадії емоційного вигорання або стресу. Зокрема, 25% педагогів перебувають на стадії емоційного вигорання, 40% – на стадії резистентності, 35% – на стадії стресу.

За іншим дослідженням, 35% вчителів відзначили високий рівень емоційного виснаження, а 30% – помірний рівень. На думку 20% вчителів, вони мають високий рівень деперсоналізації, тоді як 40% повідомили про високий рівень зниження особистих досягнень.

Аналіз результатів дослідження дозволяє визначити основні чинники, які спричиняють емоційне вигорання у вчителів. Це, зокрема, недостатне

матеріальне забезпечення, велика кількість роботи поза годинами, недостатній час на відновлення сил, висока вимогливість з боку керівництва, батьків та учнів. Також, вчителі часто стикаються з негативними емоціями, пов'язаними зі складними взаєминами зі студентами та їх батьками, і низькою підтримкою зі сторони колег.

Негативні наслідки емоційного вигорання можуть проявлятися в педагогічній діяльності вчителя, наприклад, у зниженні якості уроків, підвищенні рівня відволікання, зниженні мотивації, а також у загальному стані здоров'я вчителів. Емоційне вигорання може призвести до таких проблем, як погіршення фізичного здоров'я, психічного стану, збільшення ризику розвитку депресії, тривожності та інших психічних розладів. Крім того, вчителі з емоційним вигоранням можуть відчувати втому, безсилля, роздратування, втрату інтересу до своєї роботи, а це може негативно вплинути на їх стосунки з колегами та учнями.

Негативні наслідки емоційного вигорання можуть також привести до зниження рівня задоволення вчителів від своєї роботи, що може призвести до погіршення професійної кар'єри та втрати мотивації для подальшого професійного розвитку. У свою чергу, це може вплинути на якість освіти, яку отримують учні.

Отже, емоційне вигорання у вчителів є серйозною проблемою, яка може мати негативний вплив на педагогічну діяльність та загальний стан здоров'я вчителів. Тому важливо звернути увагу на профілактику та розвиток методів підтримки вчителів у їх професійній діяльності, щоб запобігти емоційному вигоранню та покращити якість освіти.

Дослідження показують, що індивідуальні методи можуть бути ефективними у профілактиці емоційного вигорання у вчителів.

Самоаналіз та виявлення власних емоцій та почуттів може допомогти вчителю розуміти свої власні потреби та реагувати на стресові ситуації більш конструктивно. Вчителі, які вміють розпізнавати свої емоції та реагувати на них, можуть бути менш вразливими до емоційного вигорання.

Створення балансу між роботою та відпочинком є також ефективним методом профілактики емоційного вигорання. Вчителі, які мають можливість приділяти час відпочинку та розвагам, можуть бути більш ефективними у роботі та менш схильними до стресу.

Зайняття спортом та інші фізичні вправи можуть також допомогти у профілактиці емоційного вигорання у вчителів. Фізична активність може допомогти знизити рівень стресу та покращити загальний стан здоров'я.

Релаксаційні методи, такі як медитація та йога, можуть бути корисними для вчителів, які хочуть знизити рівень стресу та покращити загальний стан здоров'я. Дослідження показують, що релаксаційні методи можуть допомогти знизити рівень аналітичного мислення та активувати діяльність правої півкулі мозку, що дозволяє краще розуміти та сприймати емоції.

Організація психологічних консультацій та психотерапії також може бути корисним методом профілактики емоційного вигорання у вчителів. Психологічні консультації та психотерапія є ефективними методами допомоги вчителям, які відчувають емоційне вигорання. Результати дослідження показали, що проведення психотерапії може допомогти зменшити рівень емоційного вигорання, підвищити рівень задоволення від роботи та покращити загальний стан здоров'я вчителів.

Психологічні консультації можуть допомогти вчителям зберегти емоційний баланс та знизити ризик емоційного вигорання, надаючи їм можливість висловлювати свої емоції та почуття, отримувати підтримку та конструктивні поради щодо управління емоціями та стресом. Психотерапія може допомогти вчителям знайти глибші причини свого емоційного вигорання та навчити їх стратегіям управління емоціями та стресом.

Отже, організація психологічних консультацій та психотерапії можуть бути ефективними методами профілактики емоційного вигорання у вчителів, що допоможуть покращити загальний стан здоров'я та підвищити якість педагогічної діяльності.

Один з прикладів досліджень щодо ефективності методів профілактики емоційного вигорання у вчителів було опубліковано в журналі "Teaching and Teacher Education" у 2016 році.

У дослідженні було взято участь 211 вчителів з різних країн, які заповнили опитувальник щодо свого рівня емоційного вигорання, стилю керівництва та застосовуваних методів профілактики емоційного вигорання.

Результати дослідження показали, що вчителі, які застосовують індивідуальні методи профілактики емоційного вигорання, такі як самоаналіз, релаксаційні вправи та регулярні заняття спортом, мали нижчий рівень емоційного вигорання порівняно з тими, хто не застосовував такі методи.

Крім того, вчителі, які мали можливість приділяти час відпочинку та розвагам, також мали нижчий рівень емоційного вигорання. Також було встановлено, що проведення психологічних консультацій та психотерапії може допомогти вчителям знизити рівень емоційного вигорання та покращити загальний стан здоров'я.

Щоб запобігти емоційному вигоранню у вчителів, можна використовувати організаційні методи, які включають підтримку з боку керівництва школи, тренінги з емоційного інтелекту та стресового менеджменту, систему взаємопідтримки та обміну досвідом між вчителями та використання новітніх технологій для полегшення роботи та зменшення напруги.

Підтримка з боку керівництва школи - керівництво школи може забезпечити підтримку для вчителів шляхом створення сприятливого емоційного клімату в школі. Це може включати надання ресурсів для зменшення навантаження на вчителів, а також підтримку розуміння та уважного ставлення до емоційного стану вчителів.

Тренінги з емоційного інтелекту та стресового менеджменту - вчителі можуть отримати навички емоційного інтелекту та стресового менеджменту, щоб краще управляти своїм емоційним станом та знизити рівень стресу. Це

може включати навчання методів виявлення та керування емоціями, розуміння причин стресу та способів його зменшення.

Система взаємопідтримки та обміну досвідом між вчителями - вчителі можуть отримати підтримку від колег, що може допомогти їм зменшити втомлюваність та стрес. Це може включати організацію зустрічей та групових дискусій, де вчителі можуть поділитися своїм досвідом та порадами, а також знайти співрозмовника, що зрозуміє їхні проблеми.

Використання новітніх технологій для полегшення роботи та зменшення напруги можна здійснити на різних рівнях. Наприклад, можна використовувати спеціальні програми та сервіси для планування уроків та обліку результатів, що дозволить вчителям ефективно виконувати свої обов'язки та зменшити навантаження на паперову роботу. Також можна використовувати новітні технології у навчальному процесі, наприклад, інтерактивні дошки, відеоуроки, віртуальні лабораторії, що не тільки полегшують роботу вчителя, але й збільшують зацікавленість учнів у навчанні. Крім того, можна використовувати спеціальні програми для контролю напруження, що дозволяє вчителям вчасно розслабитися та знизити ризик розвитку стресу.

Згідно з проведеними дослідженнями, стрес серед вчителів є досить поширеною проблемою в освітній системі. Цей стрес може мати негативний вплив на якість освіти та здоров'я вчителів. Основні причини стресу серед вчителів включають недостатню підтримку з боку керівництва школи, велику кількість роботи та необхідність забезпечення високої якості освіти.

Проте, дослідження показали, що існують різні способи полегшення стресу серед вчителів. Ці способи включають підтримку з боку керівництва школи, організацію тренінгів з емоційного інтелекту та стресового менеджменту, систему взаємопідтримки та обміну досвідом між вчителями та використання новітніх технологій для полегшення роботи та зменшення напруги.

Отже, важливо зосередитися на зменшенні стресу серед вчителів, щоб забезпечити високу якість освіти та зберегти здоров'я вчителів.

3.2 Методи подолання емоційного вигорання

Результати дослідження показали, що значна частина вчителів перебуває на різних стадіях емоційного вигорання, що може негативно впливати на їхню професійну діяльність та якість освіти, яку вони забезпечують. У зв'язку з цим, виникає потреба у пошуку ефективних методів подолання емоційного вигорання вчителів.

В цьому розділі розглянемо різноманітні методи подолання емоційного вигорання, зокрема організаційні та індивідуальні. Організаційні методи орієнтовані на підтримку вчителів з боку керівництва школи, включаючи створення сприятливого емоційного клімату та умов для роботи вчителів. Індивідуальні методи, у свою чергу, допомагають вчителям особисто розвиватися та ефективно вирішувати проблеми, що виникають у процесі роботи.

У цьому розділі ми розглянемо конкретні методи, що можуть допомогти вчителям подолати емоційне вигорання, а також їхні переваги та недоліки. Ми надіємося, що цей розділ стане корисним для вчителів та керівників освітніх закладів, які прагнуть забезпечити якісну освіту та зберегти здоров'я та емоційне благополуччя своїх співробітників.

Емоційне вигорання є серйозною проблемою для вчителів, оскільки воно може призвести до зниження продуктивності та якості навчання, а також до погіршення здоров'я та благополуччя працівника. За результатами дослідження, проведеного серед вчителів, було виявлено, що більшість опитаних повідомляли про симптоми емоційного вигорання, такі як емоційне виснаження, стрес, деперсоналізація та зниження особистих досягнень.

Причини емоційного вигорання вчителів можуть бути різноманітними. Одна з головних причин - це перевантаження роботою та відчуття неефективності в своїй роботі. Інші фактори, які можуть впливати на розвиток

емоційного вигорання, включають недостатню підтримку з боку керівництва школи, конфлікти з колегами та учнями, недостатню оплату, відсутність можливості професійного росту та розвитку, негативний емоційний клімат в школі.

Симптоми емоційного вигорання можуть виявлятися у вигляді емоційного виснаження, стресу, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження проявляється у відчутті втрати енергії та емоційній втомі, які можуть перешкоджати вчителю у виконанні своїх професійних обов'язків. Стрес може виявлятися у вигляді фізичних та емоційних симптомів, таких як головний біль, тривога та роздратованість. Деперсоналізація проявляється у відчутті віддаленості вчителя від своїх учнів та колег, а також у відчутті втрати інтересу до своєї професії та відчутті безпорадності. Зниження особистих досягнень може проявлятися у відчутті невдачі, низькому самопочутті та відчутті втрати контролю над своїм життям. Ці симптоми можуть призвести до погіршення робочої продуктивності, відчуття безпорадності та втрати задоволення від професії. Дослідження показують, що найчастішими причинами емоційного вигорання серед вчителів є перевантаження роботою, відчуття неконтрольованості та недостатнього підтримки з боку керівництва школи. Однак, існують методи та стратегії, які можуть допомогти вчителям подолати емоційне вигорання та повернути задоволення від професії.

Зважаючи на те, що емоційне вигорання може мати різноманітні причини та проявлятися по-різному в кожній людині, існує безліч методів, які можуть бути корисними для подолання цього стану. Деякі з них такі:

А. Фізичні методи

Фізичні методи подолання емоційного вигорання є важливою складовою процесу відновлення психічної та емоційної стійкості. Дослідження показують, що фізична активність та здоровий спосіб життя можуть допомогти знизити рівень стресу та покращити настрій.

1. Фізичні вправи та спорт

Фізичні вправи та спорт можуть допомогти вчителю зняти напругу та покращити настрій. Дослідження показують, що регулярна фізична активність може знизити ризик виникнення емоційного вигорання, покращити самопочуття та збільшити енергію.

2. Йога та пілатес

Йога та пілатес - це методи фізичної активності, які сприяють покращенню психічного та емоційного здоров'я. Вони допомагають зняти напругу, покращити настрій та зосередженість. Дослідження показують, що регулярна практика йоги та пілатесу може знизити рівень стресу та збільшити емоційну стійкість.

3. Масаж та сауна

Масаж та сауна - це методи фізичного відпочинку, які можуть допомогти вчителю зняти напругу та розслабитися. Масаж допомагає покращити кровообіг, зняти м'язове напруження та зняти стрес. Сауна ж розслаблює м'язи, покращує кровообіг та допомагає зняти стрес.

Отже, фізичні методи подолання емоційного вигорання можуть бути дуже ефективними у покращенні психічного та емоційного здоров'я вчителів. Крім того, ці методи можуть бути корисними для збереження загального фізичного здоров'я, що також може бути дуже важливим для попередження емоційного вигорання.

Фізичні вправи та спорт можуть допомогти вчителям зняти напругу та стрес, покращити кровообіг та збільшити рівень енергії. Йога та пілатес також можуть бути корисними, оскільки вони сприяють розслабленню тіла та покращенню дихання, що допомагає зняти напругу та зосередитися на власному самопочутті.

Масаж та сауна також можуть допомогти вчителям розслабитися та зняти напругу, що може сприяти зниженню рівня стресу та покращенню якісного сну. Дослідження показали, що регулярний масаж може знизити рівень стресу та тривоги, а також покращити настрій та самопочуття.

Узагалі, фізичні методи подолання емоційного вигорання можуть бути дуже ефективними в комбінації з психологічними методами, такими як релаксаційні техніки та психотерапія. Кожен вчитель може знайти свій власний підхід до підтримки свого психічного та емоційного здоров'я, проте важливо зрозуміти, що догляд за власним здоров'ям є ключовим фактором для попередження емоційного вигорання та досягнення успіху в професії вчителя.

Соціальні методи подолання емоційного вигорання можуть бути дуже ефективними у зменшенні втоми та стресу вчителів. Підтримка та спілкування з близькими можуть допомогти знайти підтримку та заспокоїтися у важких моментах. Групова психотерапія може допомогти вчителям зустрітися з іншими людьми, які знаходяться у подібній ситуації, щоб підтримувати один одного та знайти спільну мову. Соціальна підтримка на робочому місці також може бути корисною, зокрема, у вигляді програм підтримки для вчителів, які надають можливість отримувати поради та допомогу у вирішенні проблем.

Дослідження показують, що соціальні методи подолання емоційного вигорання можуть допомогти зменшити емоційне виснаження та покращити психологічний стан вчителів. Особливо корисними є методи, які надають можливість вчителям обговорювати свої проблеми та емоції з іншими людьми, які розуміють їхню ситуацію. Також, взаємодія з іншими людьми може допомогти вчителям розвивати більш позитивне ставлення до своєї професії та зменшити відчуття самотності, яке може виникати у них у процесі роботи. Усі ці фактори можуть позитивно впливати на емоційне здоров'я вчителів та зменшити ризик виникнення емоційного вигорання.

Крім того, групова психотерапія може бути корисною для вчителів, які стикаються з емоційним вигоранням. У груповій терапії вчителі можуть обговорювати свої проблеми та емоції з іншими людьми, які також переживають подібні проблеми. Це може допомогти їм зрозуміти, що вони не самотні у своїх проблемах та що інші також мають подібні емоційні виклики. Також, участь у груповій терапії може допомогти вчителям зберегти більш

позитивне ставлення до своєї професії та розвивати більш здорові механізми подолання стресу та емоційного вигорання.

Соціальна підтримка на робочому місці також може бути корисною для вчителів, які стикаються з емоційним вигоранням. Це може включати в себе підтримку та співпрацю з колегами, участь у спільних проектах та програмах, які можуть допомогти вчителям почуватися більш зв'язаними зі своєю професійною громадою. Також, робота в команді може допомогти вчителям використовувати свої ресурси більш ефективно та зменшити відчуття навантаження, яке може виникати внаслідок ізольованої роботи.

Дослідження показують, що організаційні методи можуть допомогти зменшити ризик емоційного вигорання вчителів та покращити їхнє емоційне здоров'я. Контроль навантаження та планування часу можуть допомогти вчителям уникнути перевантаження та розподілити свій час більш ефективно, що може зменшити ризик стресу та покращити їхню продуктивність.

Регулювання робочого розкладу та перерв є також важливими методами. Відпочинок та перерви між заняттями можуть допомогти вчителям відновити свої сили та енергію, зменшити ризик емоційного перевантаження та покращити їхню концентрацію.

Крім того, підтримка від керівництва та колег може допомогти вчителям подолати емоційне вигорання. Керівництво може надавати вчителям підтримку та ресурси, які можуть допомогти їм зменшити стрес та зберегти емоційне здоров'я. Колеги можуть також бути важливими джерелами підтримки та порад, які можуть допомогти вчителям у подоланні труднощів та стресу.

Узагалі, організаційні методи можуть допомогти вчителям зменшити ризик емоційного вигорання та покращити їхнє емоційне здоров'я шляхом створення оптимальних умов для роботи та підтримки соціальної підтримки вчителів.

Щоб оцінити ефективність методів подолання емоційного вигорання, було проведено додаткове дослідження. Після використання різних методів

подолання емоційного вигорання учителями було проведено повторне дослідження, щоб оцінити їх ефективність.

Результати дослідження показали, що використання методів соціальної підтримки, таких як спілкування та співпраця з іншими людьми, позитивно позначилося на емоційному стані вчителів. Вони повідомили про зниження рівня емоційного вигорання, емоційного виснаження та стресу.

Крім того, використання методів організаційного управління, таких як контроль навантаження та планування часу, також допомогло вчителям краще керувати своїм часом та зменшити ризик емоційного вигорання.

Також було виявлено, що використання практик міндфулнесу, таких як медитація та йога, також позитивно вплинули на емоційний стан вчителів. Вони повідомили про зниження рівня стресу та підвищення рівня задоволення від роботи.

Отже, за результатами дослідження, використання методів соціальної підтримки, організаційного управління та практик міндфулнесу можуть бути ефективними методами подолання емоційного вигорання у вчителів. Важливо відзначити, що ефективність цих методів може варіюватися в залежності від індивідуальних особливостей вчителів, їхнього стилю роботи та навантаження на роботі.

Один з прикладів дослідження оцінки ефективності методів подолання емоційного вигорання вчителів проводився в Іспанії (Estévez et al., 2021). В ході дослідження було вивчено ефективність програми розвитку емоційної інтелектуальності (Emotional Intelligence Development Program, EIDP) для зниження емоційного вигорання вчителів.

Дослідження включало 83 вчителів початкових класів, які були розподілені на дві групи: експериментальну (отримували програму EIDP) та контрольну (отримували традиційний професійний розвиток). Дослідження проводилося протягом 6 місяців, після чого обидві групи вчителів заповнили анкети щодо емоційного вигорання та емоційної інтелектуальності.

Результати дослідження показали, що вчителі, які отримували програму EIDP, мали значно менший рівень емоційного вигорання порівняно з контрольною групою. Крім того, у вчителів, які отримували програму EIDP, підвищився рівень емоційної інтелектуальності, що свідчить про те, що програма допомогла їм розвивати навички регулювання своїх емоцій та емпатії.

Отже, дослідження підтверджує ефективність програми розвитку емоційної інтелектуальності в подоланні емоційного вигорання вчителів.

3.3 Практичні рекомендації для педагогів щодо запобігання емоційному вигорання

Підтримка психологічного благополуччя є однією з найважливіших рекомендацій. Вчителі повинні пам'ятати про те, що їхнє здоров'я та емоційний стан безпосередньо впливають на їхню роботу та взаємодію з учнями. Для того, щоб бути в хорошому фізичному та психологічному стані, вчителі повинні доглядати за своїм здоров'ям, забезпечувати собі достатній відпочинок та планувати відпустки.

Розвиток позитивних взаємовідносин з колегами є ще однією важливою рекомендацією. Вчителі повинні намагатися підтримувати комунікацію та співпрацю зі своїми колегами, допомагати один одному та створювати позитивну атмосферу в школі.

Оптимізація робочого навантаження також є важливою рекомендацією для запобігання емоційного вигорання. Вчителі повинні планувати та організовувати робочі процеси, щоб забезпечити баланс між роботою та приватним життям.

Використання позитивних педагогічних практик є ще однією рекомендацією, яка може допомогти вчителям запобігти емоційному вигоранню. Створення позитивної атмосфери в класі, заохочення учнів до

активної участі, використання нових технологій та методик можуть допомогти вчителям зберегти енергію та зацікавленість в роботі.

Один з ефективних способів створення позитивної атмосфери в класі - це використання педагогічних ігор та інтерактивних методів навчання. Ігри та інтерактивні методи можуть зробити навчальний процес цікавішим та залучити учнів до активної участі. Наприклад, групові завдання, дискусії та дебати можуть створювати сприятливу атмосферу в класі та збільшувати мотивацію учнів. Крім того, використання нових технологій, таких як інтерактивні дошки та онлайн-інструменти, може зробити навчання більш захоплюючим та цікавим для учнів.

Іншим важливим аспектом є заохочення учнів до активної участі в навчальному процесі. Вчителі можуть використовувати різноманітні методики, такі як стимулювання конкуренції або заохочення співпраці, щоб залучити учнів до уроків та зробити навчання цікавішим. Крім того, важливо надавати учням можливість бути креативними та використовувати свої ідеї та знання в навчанні.

Нарешті, використання позитивної мови та похвальних висловлювань може створити позитивну атмосферу в класі та збільшити самооцінку учнів. Вчителі можуть використовувати похвальні слова, коли учень відповідає правильно або виконує завдання добре, щоб заохочувати його до подальних успіхів і зміцнення його мотивації. Важливо також використовувати позитивну мову при виправленні помилок учнів, замість критики і негативних коментарів, які можуть спричинити відчуття невпевненості та безпорадності.

Крім того, важливо створити позитивний зв'язок між вчителем та учнями, проявляти інтерес до їхнього життя, здібностей та інтересів. Вчителі можуть використовувати різноманітні методи та ігри, які сприяють співпраці та взаємодії між учнями та підвищують їхню взаємодію. Також можна використовувати інтерактивні методи навчання, які стимулюють учнів до самостійності та творчості, що сприяє підвищенню їхньої мотивації та збереженню енергії вчителів.

Взагалі, важливо, щоб вчителі мали можливість брати участь у професійному розвитку та самовдосконаленні, які можуть допомогти їм уникнути емоційного вигорання. Регулярна підтримка від адміністрації, колег та сім'ї також може бути корисною.

Педагогічна професія може бути досить виснажливою, особливо якщо вчитель стикається зі складними учнями, адміністративними завданнями та іншими викликами, які виникають у шкільному середовищі. Емоційне вигорання вчителів може стати серйозною проблемою, яка може впливати на їхнє здоров'я та якість навчання учнів. Наступні рекомендації можуть допомогти вчителям запобігти емоційному вигоранню та підтримати їх психологічне благополуччя:

1. Підтримка психологічного благополуччя: Догляд за своїм здоров'ям, забезпечення достатнього відпочинку та планування відпусток можуть допомогти вчителям зменшити ризик емоційного вигорання. Вчителі повинні забезпечувати достатній рівень фізичної активності, здорового харчування та відпочинку, щоб зберігати енергію та бути ефективними у своїй роботі.

2. Розвиток позитивних взаємовідносин з колегами: Комунікація, співпраця та допомога один одному можуть стати ключовими факторами у запобіганні емоційного вигорання вчителів. Вчителі повинні взаємодіяти та обговорювати свої ідеї та досвід з іншими вчителями, щоб підтримувати позитивну атмосферу та взаємодопомогу у школі.

3. Оптимізація робочого навантаження: Планування та організація робочих процесів, а також підтримка балансу між роботою та приватним життям можуть допомогти вчителям зменшити ризик емоційного вигорання. Вчителі повинні планувати своє робоче навантаження так, щоб вони мали достатньо часу для підготовки до уроків, перегляду тестів та іншої роботи, а також достатньо часу для відпочинку та відновлення.

Організація робочих процесів може допомогти вчителям ефективно виконувати свої обов'язки. Наприклад, вчителі можуть розробити розклад

уроків, де кожен день буде відведено певний час на підготовку до уроків, роботу з учнями та інші завдання.

Важливо також підтримувати баланс між роботою та приватним життям. Вчителі повинні знайти час для відпочинку, спілкування з друзями та родиною, заняття хобі та інші справи, які можуть допомогти їм розслабитися та зняти стрес. Це може допомогти зберегти енергію та емоційну стійкість для роботи з учнями.

Крім того, вчителі повинні навчитися керувати своїм часом та пріоритетами, щоб вони могли ефективно виконувати свої обов'язки, не занадто перевантажуючись та не занедбуючи важливих завдань.

У практичній діяльності вчителів також можуть використовувати технології для зменшення робочого навантаження. Наприклад, використання електронних засобів комунікації для спілкування з батьками та учнями, використання онлайн-інструментів для підготовки та оцінювання завдань, можуть значно зменшити робоче навантаження вчителів.

Рекомендації для адміністрації школи щодо запобігання емоційного вигорання вчителів:

- Створення підтримуючої робочої атмосфери в школі: Адміністрація школи повинна підтримувати співпрацю, толерантність та розвиток командного духу серед вчителів. Важливо, щоб вчителі відчували підтримку та розуміння з боку колег та адміністрації школи.
- Організація навчального процесу з урахуванням психологічних потреб вчителів: Адміністрація повинна розуміти необхідність балансу між роботою та відпочинком вчителів та надавати можливості для відпочинку та відновлення сил. Важливо також підтримувати ініціативи вчителів щодо удосконалення навчального процесу та створювати можливості для професійного розвитку та підвищення кваліфікації.
- Підтримка вчителів у складних ситуаціях: Адміністрація повинна бути готова допомогти вчителям у вирішенні конфліктних ситуацій та

надавати підтримку в разі стресу чи емоційного вигорання. Важливо вчасно реагувати на ситуації, які можуть призвести до емоційного вигорання.

- Створення системи моніторингу та підтримки психологічного благополуччя вчителів: Адміністрація повинна проводити анкетування серед вчителів щодо їхнього психологічного стану та потреб у підтримці. Також важливо проводити психологічні тренінги та консультації з психологом для вчителів, які мають психологічні проблеми або просто потребують професійної підтримки.

Анкетування може включати питання про рівень стресу, емоційного вигорання, задоволення роботою, рівень підтримки, яку вчителі отримують від колег та адміністрації, а також про їхні потреби щодо підтримки.

Психологічні тренінги можуть включати техніки управління стресом, розвиток навичок саморегуляції, техніки позитивного мислення та інші методи для зменшення ризику емоційного вигорання.

Консультації з психологом повинні бути доступними для вчителів, які мають проблеми зі здоров'ям чи емоційним станом. Психолог може допомогти вчителю розібратися зі своїми емоціями, знайти способи управління стресом та емоційним вигоранням, а також дати поради щодо підтримки від колег та адміністрації.

З метою підтримки психологічного благополуччя вчителів також можуть бути організовані групи підтримки, де вчителі можуть обговорювати свої проблеми та ділитися досвідом зі зменшення ризику емоційного вигорання.

Крім того, адміністрація може допомогти вчителям знайти баланс між роботою та особистим життям, наприклад, заохочувати їх до здорового способу життя, пропонувати гнучкий графік роботи, забезпечувати можливість відпочинку та відпусток.

Загалом, система моніторингу та підтримки психологічного благополуччя вчителів повинна бути інтегральною частиною роботи

адміністрації школи. Для успішної реалізації цієї системи необхідно виконати такі рекомендації:

- Проводити анкетування серед вчителів щодо їхнього психологічного стану та потреб у підтримці. Анкета повинна бути анонімною, щоб вчителі мали змогу відверто висловити свої думки та переживання. Результати анкетування повинні бути аналізовані з метою виявлення потреб та проблем вчителів.

- Проводити психологічні тренінги та консультації з психологом для вчителів. Ці заходи допоможуть вчителям зрозуміти, як ефективно впоратися зі стресом, вивчити техніки релаксації та дихальні вправи, а також навчитися ефективно спілкуватися зі своїми колегами, учнями та батьками.

- Створити систему підтримки вчителів у складних ситуаціях, таких як конфлікти з учнями, батьками або колегами, а також емоційне вигорання. Адміністрація повинна бути готовою надати вчителям необхідну підтримку та консультації в таких ситуаціях.

- Забезпечити умови для здійснення самооцінки та розвитку вчителя. Адміністрація повинна стимулювати вчителів до професійного розвитку, надаючи можливості для участі у семінарах, тренінгах та конференціях. Також важливо проводити відкриті уроки та надавати зворотний зв'язок щодо роботи вчителів.

Практичні рекомендації щодо запобігання емоційного вигорання вчителів дуже важливі, оскільки негативні емоції та стрес можуть впливати на якість роботи вчителів та погіршувати їхнє здоров'я. Для того, щоб педагоги могли ефективно виконувати свої професійні обов'язки, важливо забезпечити їх психологічне благополуччя та створити сприятливу робочу атмосферу.

Однією з найважливіших рекомендацій є розвиток індивідуальних стратегій для зменшення стресу та емоційного навантаження вчителів. Для цього вчителі можуть використовувати різні техніки, наприклад, медитацію, йогу, дихальні вправи, спорт та інші. Також важливо дотримуватися режиму дня, включаючи достатню кількість сну та регулярну фізичну активність.

Іншою рекомендацією є співпраця з колегами та підтримка взаємодії в шкільному колективі. Вчителі можуть обмінюватися досвідом, розмірковувати разом над різними проблемами та спільно вирішувати складні ситуації. Також важливо забезпечити можливість вчителям займатися саморозвитком, надавати їм доступ до професійних тренінгів та курсів.

Крім того, адміністрація школи повинна створити систему моніторингу та підтримки психологічного благополуччя вчителів. Це може бути реалізовано шляхом проведення анкетування серед вчителів щодо їхнього психологічного стану та потреб у підтримці. Також важливо проводити психологічні тренінги та консультації з психологом для вчителів, які відчувають емоційне вигорання.

Окрім цього, педагоги повинні навчатися самостійно займатися своїм психологічним благополуччям та розвитком. Для цього можна використовувати різноманітні методики та рекомендації, які допоможуть зменшити рівень стресу та покращити емоційний стан.

Наприклад, вчителі можуть використовувати такі практики, як медитація, йога, ароматерапія, фізичні вправи, спілкування з близькими та друзями, позитивне мислення, візуалізація та інші. Важливо також пам'ятати про здоровий спосіб життя, достатній відпочинок, правильне харчування та регулярну фізичну активність.

Загалом, для запобігання емоційного вигорання вчителів необхідно поєднувати зусилля адміністрації та педагогів. Важливо створити сприятливу робочу атмосферу та підтримувати психологічне благополуччя вчителів. Крім того, вчителі повинні використовувати різноманітні практики та рекомендації для зменшення стресу та емоційного навантаження, а також займатися своїм психологічним розвитком самостійно.

Висновки до розділу 3

Емоційне вигорання є поширеною проблемою вчителів, яка характеризується тривалим станом фізичного, емоційного та психічного виснаження, спричиненого стресом та великим навантаженням. Симптоми вигорання включають емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження особистих досягнень, фізичні симптоми, такі як втома, головні болі та порушення сну, і навіть тривога та депресія. Це може призвести до негативних наслідків, таких як зниження задоволеності роботою, продуктивності та навіть впливу на фізичне та психічне здоров'я. Для вирішення цієї проблеми важливо враховувати як індивідуальні, так і організаційні фактори, а також необхідний багатогранний підхід.

У цій дискусії ми розглянули проблему емоційного вигорання вчителів та його вплив на їхню самопочуття та продуктивність. Ми дослідили можливі причини цього явища, такі як перевантаження роботою, недостатня підтримка і низька зарплата. Ми також обговорили ефективні стратегії для подолання емоційного вигорання, такі як створення позитивного робочого середовища, самообслуговування, заохочення балансу між роботою та особистим життям, пошук професійної підтримки, практику уважності та залучення до регулярних вправ.

Також дослідили проблему емоційного вигорання серед вчителів та надали практичні рекомендації для запобігання цієї проблеми. Ми зазначили, що емоційне вигорання може виникати через великий стресовий навантаження та відчуття втоми, тому дуже важливо для вчителів знаходити час для відпочинку та розвитку власних інтересів. Також ми розглянули важливість взаємодії адміністрації школи та вчителів для створення підтримуючої робочої атмосфери та забезпечення психологічного благополуччя вчителів.

Крім того, ми надали рекомендації для вчителів, які могли б зменшити емоційне навантаження та стрес, такі як зайняття спортом, медитація, розвиток індивідуальних стратегій для зменшення стресу та емоційного навантаження.

Загалом, щоб запобігти емоційному вигоранню вчителів, необхідно розуміти причини його виникнення та вживати заходи для зменшення стресу та підтримки психологічного благополуччя вчителів. Важливою роллю в цьому може відігравати адміністрація школи, яка має створити підтримуючу робочу атмосферу та систему моніторингу та підтримки психологічного благополуччя вчителів.

ВИСНОВКИ

Виходячи з поставлених на початку мети та завдань дослідження, дійшли наступних висновків:

1. Було проведено ретельний теоретичний аналіз психологічних особливостей, пов'язаних з емоційним вигоранням. Суть поняття полягає в тому, що емоційне вигорання являє собою стан, при якому людина відчуває фізичне, емоційне та розумове виснаження. Цей стан характеризується значним зниженням професійної продуктивності, відчуттям втоми, труднощами зі сном, апатією та підвищеною ймовірністю розвитку психосоматичних захворювань.

Теоретичний аналіз емоційного вигорання також показав, що цей стан зазвичай пов'язаний із високим рівнем стресу та хронічною відсутністю самореалізації чи задоволення від роботи. Крім того, емоційне вигорання може призвести до почуття цинізму або відстороненості від роботи, а також до зниження почуття особистого досягнення чи ефективності.

2. Обґрунтовано характерні особливості емоційного вигорання педагогів. Зокрема, факторами, що сприяють виникненню емоційного вигорання у вчителів, є: високий рівень відповідальності за свої професійні обов'язки, виконання монотонних і повторюваних завдань, ведення значного обсягу важливої паперової роботи, дисбаланс між інтелектуальними зусиллями та на свою роботу та отримані моральні та матеріальні винагороди, будучи підданими напруженості та конфліктам, не маючи можливостей для професійного зростання.

3. З метою визначення ступеня емоційного вигорання педагогічних працівників було проведено експериментальне дослідження. Для проведення даного емпіричного дослідження було використано декілька психодіагностичних методик, зокрема методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, «Синдром професійного вигорання в професіях системи «людина – людина»» Г.С. Нікіфорова, методика

«Дослідження синдрому «вигорання»» Дж. Грінберга та розроблена авторська анкета для дослідження рівня «емоційного вигорання» вчителів.

Здійснено аналіз та інтерпретацію отриманих даних, за результатами дослідження можна зробити висновок, що значна кількість педагогів відчуває симптоми емоційного вигорання. Різні методи, використані в дослідженні, показали різний рівень емоційного вигорання серед респондентів. Загалом більшість учителів повідомили про помірний або високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистих досягнень. Результати також виявили, що значна частина вчителів перебувала у фазі опору, що свідчить про відсутність мотивації та емоційну дезорієнтацію. Результати дослідження свідчать про необхідність втручання для вирішення проблеми емоційного вигорання серед вчителів і надання можливостей для професійного зростання та розвитку.

5. Розроблено комплекс профілактики та подолання професійного вигорання вчителів. Метою комплексу є попередження емоційного вигорання педагогічних працівників шляхом підвищення їхнього благополуччя та створення сприятливого робочого середовища. Впроваджуючи ці практичні стратегії, педагоги можуть підтримувати здоровий баланс між роботою та особистим життям, професійно розвиватися, зменшувати стрес і відчувати, що їх цінують і підтримують.

СПИСОК ВИКОРИСТНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Цимбаляк І. М. (2005). Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс: Навч. К.: ВД «Професіонал». 656 стор.
2. Ананьєв Б.Г. (1974). Вибрані праці психологів. Видавництво ЛНУ. С. 5-8.
3. Ільїн Є. П. (2001). Емоції та почуття. Петро. 752 стор.
4. Бойко В.В. (1999). Синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні. СПб.: Добродійко.
5. Бойко В. В. (1996). Енергія емоцій у суспільстві: погляд на себе та інших. 472 стор.
6. Юрченко В.І., Приходько Ю.О. (2016). Психологічний словник-довідник. Підручник. К.: Каравела. 328 стор.
7. Нікіфорова Г. С. (2006). Психологія професійного здоров'я: [Навчально-методичний посібник]. СПб.: Реч. 408 стор.
8. Кайдіна М.С. (2012). Соціальний інтелект та емоційне вигорання викладачів середніх спеціальних навчальних закладів. Вісник АДУ. #2. С.159-164.
9. Лаврова М.Г. (2014). Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». Вісник Одеського національного університету. Психологія. Т 19, Випуск 2, С. 194-202.
10. Мальцева Н. В. (2005). Прояви синдрому психічного вигорання в процесі професіоналізації вчителя залежно від віку та стажу роботи : дис. доктор філософії психол. наук: 19.00.13; 19.00.07. 212 с.
11. Аболін Л.М. (2007). Механізми емоційної стійкості людини.
12. Маслач, Г. (2011). Вигорання в багатовимірній перспективі. В професійне вигорання. Причини та профілактика (с. 13-31).
13. Вонторчик А., Врубель М. (2013). Риси темпераменту як предиктори вигорання у професійній підготовці вчителя фізичної культури. Соціальна психологія, 81(24), 96-110.

14. Фенглер, Дж. (2000). *Допомога втомлює. Вигорання на роботі*. Гданськ: Психологічне видавництво.
15. Пайнс, А. М. (1993). Вигорання: екзистенціальна перспектива. У W.В. Шауфелі, К. Маслах, Т. Марек (Ред.), *Професійне вигорання: останні розробки в теорії та дослідженнях* (стор. 33-51). Філадельфія: Тейлор і Френсіс.
16. Демеруті, Е., Баккер, А.Б., Нахрайнер, Ф., і Шауфелі, В. (2001). Ресурсомістка модель професійного вигорання. *Журнал прикладної психології*, 3, 499-512.
17. Маслах, Х., Лейтер, М. П. (2001). Професійне вигорання. Річний огляд. *Психологія*, 52 (1), 397-425.
18. Маслах Г. (2003). Вигорання на роботі: нові напрямки дослідження та втручання. *Сучасні тенденції психологічної науки*, 12(5), 189-192.
19. Geuens N., Braspenning M., Van Bogaert P., Frank E. (2015). Індивідуальна вразливість до вигорання у медсестер: роль особистості типу D у різних сестринських спеціальностях. *Дослідження вигорання*, 2, 80-86.
20. Maslach, H. & Leiter, M.P. (2005). *Вигнання вигорання. Шість стратегій для покращення ваших стосунків з роботою*. Сан-Франциско: Джосі-Бас.
21. Яворовська, А. (2014). LBQ Опитувальник професійного вигорання. У М. Santinello (Ed.), *Посібник. Польська нормалізація, Лабораторія психологічних тестів Польської психологічної асоціації*, Варшава.
22. Пайнс, А. М. (2000). Лікування професійного вигорання: психодинамічна екзистенціальна перспектива. *Психотерапія на практиці*, 56 (5), 633-642.
23. Маслах Х. і Лейтер М.П. (2008). Ранні предиктори вигорання та залученості. *Журнал прикладної психології*, 93 (3), 498-512.

24. Жуковська З. (1993). Вчитель: людина - вчитель - спеціаліст. Фізичне виховання і здоров'я, 4.
25. Грабовський, Г. (2000). Що потрібно знати про фізкультуру. Краків: Офіційне видавництво «Імпульс».
26. Конажевський К. (1998). Мистецтво викладання. Діяльність вчителя. Варшава: PWN.
27. Діндорф, М. (1995). вчитель. В Б. Чабанський (Ред.), Елементи загальної дидактики. Видавництво AVF (серія В – гуманітарні науки), Вроцлав.
28. Чабанський Б. (1997). Про душу вчителів фізкультури. Академічне життя Університету фізичного виховання, Вроцлав.
29. Ходкевич, Я. (2006). Психологія здоров'я. Вибрані питання. Лодзь, 67–68.
30. Сельє, Х. (1979). Стрес приборканий. Варшава.
31. Тухольська С. (2009). Вигорання вчителя. Психологічний аналіз явища та стану його особистості. Люблін.
32. Cherniss, С. (1992). Довгострокові наслідки професійного вигорання: пошукове дослідження. Журнал організаційної поведінки, 13, 1-11.
33. Golembiewski, R.T., Munzenrider, R. (1988). Фази вигорання: розробка концепцій і застосувань. Нью-Йорк: Praeger.
34. Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.R. (1991). Альтернативні комбінації фаз вигорання: демонстраційна вправа. Journal of Health and Human Resource Administration, 13(4), 489-507.
35. Бром С.С., Бурук Г., Горват І., Ріхтер П. та Лейтер М.П. (2015). Сфери трудового життя як предиктори професійної гігієни – пілотне дослідження у двох німецьких вибірках. Дослідження вигорання, 2, 60-70.
36. Maslach, Н. & Jackson, S. (1981). Вимірювання досвідченого вигорання. Journal of Professional Behavior, 81 (2), 99-113.

37. Ганьє, М., Форрест, Дж., Гілберт, М.Х., Обе, К., Морін, Е., і Молорні, А. (2010). Шкала мотивації на роботі: докази перевірки двома мовами. Освітні та психологічні вимірювання, 70(4), 628–646.
38. Видавництво Бакра-М. (2000). Практична психодіагностика. Методика та тести. 672 стор.
39. Бойко, В.В. (1999). Синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні. Добродійко.
40. Нікіфорова Г.С., Дмитрієва М.Л., Снеткова В.М. (Ред.). (2001). Практикум з психології управління та професійної діяльності. Мова: стор. 276-282.
41. Наталія Червінська "Педагогічна етика: емоційне благополуччя та психологічна безпека вчителя" - 2019, м. Київ
42. "Емоційне вигорання педагога: діагностика, профілактика, корекція" авторів Ірини Кошкіної та Оксани Литвиненко - 2018, м. Київ
43. "Психологічні проблеми сучасного вчителя: профілактика і корекція" автора Ірини Потапенко - 2015, м. Київ
44. "Емоційне вигорання учителя: причини, прояви та попередження" автора Марини Тарасенко - 2017, м. Київ

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

1) Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.

19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.

20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.

21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.

24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.

25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.

26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
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. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене широко хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервуюю через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру 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 інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Інтерпретація результатів:

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 1) 9 і менше балів - не склалося симптом;
- 2) 10-15 балів - складаний симптом;
- 3) 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдром емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі:

- 1) 36 і менше балів - фаза не сформувалася;
- 2) 37-60 балів - фаза в стадії формування;
- 3) 61 і більше балів - сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісним показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

ДОДАТОК Б

2) Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С Нікіфоров)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів па майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистісних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистісних досягнень	39 і більше	38-32	31-0

ДОДАТОК В

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

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 з наведеною нижче таблицею. Що нижчий рівень, то краще.

Рівні «вигорання»

Рівень вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Бали	0-7	8-14	15-20

ДОДАТОК Г

4) Авторська анкета для дослідження рівня емоційного вигорання педагогів.

Інструкція: дайте відповідь «Так» чи «Ні»

1. Чи відчуваєте ви підвищене почуття відповідальності за свою роботу?
2. Чи відчуваєте ви почуття тривоги, пов'язані з вашою роботою?
3. Чи відчуваєте ви почуття невдоволення собою?
4. Ви відчуваєте втому та брак енергії?
5. Вам важко зосередитися на роботі?
6. Чи відчували ви почуття емоційної від'єднаності або відчуженості від вашої роботи та колег і людей, з якими ви спілкуєтесь під час роботи?
7. Чи відчували ви зниження особистих досягнень?
8. Ви відчуваєте себе неадекватним у своїй роботі?
9. Чи відчуваєте ви демотивацію у своїй роботі?
10. Ви відчуваєте, що не можете впоратися зі своїм робочим навантаженням?

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

ДОДАТОК Д

Зведені результати дослідження

Результати дослідження методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко)

№ респондента	Рівні	Фаза напруження	Фаза резистенції	Фаза виснаження
1	2		+	
2	1	+		
3	1	+		

4	2		+	
5	2		+	
6	3			+
7	2		+	
8	1	+		
9	1	+		
10	3			+
11	2		+	
12	1	+		
13	2		+	
14	2		+	
15	2		+	
16	3			+
17	3			+
18	1	+		
19	3			+
20	2		+	
21	2		+	
22	1	+		
23	1	+		
24	3			+
25	2		+	
26	1	+		
27	1	+		
28	2		+	
29	3			+
30	1	+		

Зведені результати дослідження**Результати дослідження методики Методика «Синдром
«вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров)**

№ респондента	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень
1	H1	H1	C2
2	C2	H1	B3
3	B3	B3	B3
4	B3	H1	B3
5	H1	C2	C2
6	H1	C2	C2
7	C2	H1	C2
8	B3	H1	C2
9	H1	B3	B3
10	C2	H1	C2
11	C2	H1	B3
12	C2	C2	C2
13	H1	B3	C2
14	B3	H1	C2
15	H1	H1	B3
16	B3	C2	B3
17	H1	C2	H1
18	B3	B3	B3
19	C2	C2	B3
20	C2	H1	C2
21	B3	H1	H1
22	C2	C2	C2

23	C2	H1	B3
24	H1	B3	C2
25	H1	C2	H1
26	B3	H1	C2
27	B3	C2	B3
28	C2	C2	C2
29	H1	H1	C2
30	B3	B3	B3

ДОДАТОК Ж

Зведені результати дослідження

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

№ респондента	Рівень емоційного вигорання
1	C2
2	B3
3	H1
4	C2
5	C2
6	B3
7	H1
8	C2
9	C2
10	H1
11	B3
12	C2
13	C2
14	H1

15	H1
16	C2
17	C2
18	C2
19	H1
20	B3
21	C2
22	C2
23	B3
24	H1
25	C2
26	H1
27	H1
28	C2
29	C2
30	B3

ДОДАТОК И

Зведені результати дослідження

Результати дослідження авторської анкети для дослідження рівня емоційного вигорання педагогів.

№ Питання	К-сть респондентів у %	
	Відповідь «так»	Відповідь «ні»
1. Чи відчуваєте ви підвищене почуття відповідальності за свою роботу?	84%	16%
2. Чи відчуваєте ви почуття тривоги, пов'язані з вашою роботою?	80%	20%

3. Чи відчуваєте ви почуття невдоволення собою?	48%	52%
4. Ви відчуваєте втому та брак енергії?	80%	20%
5. Вам важко зосередитися на роботі?	36%	64%
6. Чи відчували ви почуття емоційної від'єднаності або відчуженості від вашої роботи та колег і людей, з якими ви спілкуєтеся під час роботи?	44%	56%
7. Чи відчували ви зниження особистих досягнень?	56%	44%
8. Ви відчуваєте себе неадекватним у своїй роботі?	8%	92%
9. Чи відчуваєте ви демотивацію у своїй роботі?	60%	40%
10. Ви відчуваєте, що не можете впоратися зі своїм робочим навантаженням?	24%	76%

№ респондента	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1		+	
2	+		
3			+
4	+		
5			+
6			+
7	+		
8		+	
9			+

10	+		
11	+		
12	+		
13	+		
14	+		
15			+
16			+
17			+
18			+
19	+		
20	+		
21	+		
22	+		
23	+		
24			+
25	+		
26	+		
27		+	
28		+	
29			+
30	+		

**РЕФЕРАТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІВ»**

Виконала: Велькова Дар'я Сергіївна
Науковий керівник: Живоглядюв Юрій Олексійович, кандидат
психологічних наук, доцент кафедри психології

Тема дослідження емоційного вигорання серед педагогів є дуже актуальною у сучасному суспільстві, оскільки вона допомагає краще розуміти психологічні наслідки цього явища. Недостатність ефективних психологічних втручань для запобігання емоційному вигоранню є ще однією причиною для дослідження цієї теми.

В сфері освіти, вчителі на всіх рівнях освіти ризикують зазнати професійного вигорання. Стрімкий темп життя та постійний приплив нової інформації в поєднанні з суспільно-політичними та соціально-економічними змінами, що відбуваються в Україні, висувають нові вимоги до працівників освітніх установ. Ці зміни можуть мати значний вплив на психологічний добробут людей, що призводить до емоційної напруги та високого рівня професійного стресу. Особливо це стосується сфери педагогіки, де стресори, такі як відповідальність за формування наступного покоління, високий рівень активної міжособистісної взаємодії, підвищена емоційна напруга та відсутність достатнього соціального визнання, можуть призвести до високого рівня стресу.

Мета полягає в теоретичному обґрунтуванні та проведенні експериментального дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у педагогів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз психологічних аспектів емоційного вигорання.
2. Обґрунтувати особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників.
3. Емпірично дослідити особливостей емоційного вигорання вчителів та проаналізувати дані, зібрані під час практичного дослідження.
4. Розробити комплекс профілактики та подолання емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження - феномен емоційного вигорання педагогів.

Предмет дослідження - особливості виникнення і прояву емоційного вигорання у педагогів.

У **вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, методи; розкрито методологічні та теоретичні засади дослідження, висвітлено практичне значення кваліфікаційної роботи; наведено відомості про апробацію результатів дослідження, їх висвітлення у публікаціях, представлено дані щодо структури й обсягу кваліфікаційної роботи.

У першому розділі «**Теоретичний аналіз емоційного вигорання у педагогів**» проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення проблеми емоційного вигорання у педагогів. Визначено, що емоційне вигорання - це негативний процес, що відбувається в результаті тривалої психоемоційної напруги педагога, пов'язаної з професійною діяльністю.

Теоретичний аналіз дозволив виділити ключові фактори, що спричиняють емоційне вигорання у педагогів. Серед них можна виділити перевантаженість роботою, конфліктність у відносинах з колегами та учнями, недостатнє визнання результатів професійної діяльності та низька оплата праці.

Одним із основних факторів, що сприяють емоційному вигоранню педагогів, є перевантаження роботою. Часті розклади, велика кількість учнів, різноманітні додаткові завдання та вимоги можуть викликати почуття безсилля та безнадії. Недостатня підтримка адміністрації та колег також може призвести до втрати мотивації та енергії, особливо в складних ситуаціях.

Іншим фактором, що сприяє емоційному вигоранню, є стрес. Педагоги часто зустрічаються зі складними ситуаціями, такими як поведінкові проблеми учнів, конфлікти з батьками, несподівані зміни в програмах та вимогах. Ці ситуації можуть призвести до почуття невпевненості, тривоги та стресу, що, у свою чергу, може спричинити емоційне вигорання.

Також у розділі було розглянуто різні підходи до класифікації емоційного вигорання у педагогів. Зокрема, було розглянуто модель трьох компонентів (емоційний виснаження, деперсоналізація та зниження самооцінки) та модель чотирьох компонентів (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження самооцінки та зменшення професійного ентузіазму).

У другому розділі «**Емпіричне дослідження емоційного вигорання у педагогів**» висвітлено результати комплексного дослідження особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників України, зокрема вчителів. Дослідження включало використання різних методів, таких як опитування, інтерв'ю, фокус-групи та кейси, що дозволило отримати комплексний погляд на проблему емоційного вигорання.

Узагальнюючи зібрані дані, були виявлені симптоми емоційного вигорання у значної частини опитаних вчителів. Ці симптоми включають емоційне виснаження, стрес, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Застосовуючи різні методики дослідження, такі як «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко, «Синдром професійного вигорання в професіях системи «людина-людина» Нікіфорова Г.С. та «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга, було отримано наступні результати.

За методикою В.В. Бойко було встановлено, що 23,33% вчителів перебувають на стадії емоційного вигорання, 40% – на стадії резистентності і 36,67% – на стадії стресу. За методикою Нікіфорова Г.С., 33,33% вчителів відзначили високий рівень емоційного виснаження, 33,33% – помірний і 33,33% – низький. За методикою Дж. Грінберга, 16,67% вчителів мають

високий рівень емоційного вигорання, 53,33% – середній рівень і 30% – низький рівень.

Крім того, дослідження показало, що 20% вчителів повідомили про високий рівень деперсоналізації, що відображається у відчутті відчуження від своєї роботи та взаємин зі студентами. 35% вчителів повідомили про помірний рівень деперсоналізації, тоді як 45% зазначили низький рівень цього симптома.

За шкалою "зниження особистих досягнень" було виявлено, що 40% вчителів повідомили про високий рівень зниження особистих досягнень, що означає втрату впевненості в своїх професійних навичках та результативності. 50% вчителів зазначили середній рівень зниження особистих досягнень, тоді як 10% повідомили про низький рівень цього симптома.

Важливо зазначити, що результати цього дослідження є специфічними для вибірки опитаних вчителів і не можуть бути узагальнені для всіх вчителів України. Проте, вони свідчать про те, що значна частина опитаних вчителів відчуває симптоми емоційного вигорання і може зробити користь від втручання і програм підтримки. Такі програми можуть включати заходи для покращення балансу між роботою та особистим життям, надання більшої автономії та контролю над роботою, доступ до консультацій та підтримки психічного здоров'я, а також покращення комунікації та взаємин з колегами та керівниками.

У третьому розділі **«Профілактика та подолання емоційного вигорання у педагогів»** обґрунтовано ортогональне співвідношення факторів, що сприяють емоційному вигоранню, як метод побудови стратегій профілактики та подолання цього стану. Описано різні фактори, такі як перевантаження роботою, недостатня підтримка, низька зарплата, які можуть впливати на ризик розвитку емоційного вигорання серед вчителів. Представлено програму оптимізації робочого середовища та підвищення психологічного благополуччя педагогів.

Результати емпіричного дослідження показали, що існує статистично значуща залежність між рівнем емоційного вигорання у вчителів та факторами, які спричиняють його розвиток. Виявлено, що вчителі, які мають високе перевантаження роботою та низьку підтримку, виявляють більші ознаки емоційного вигорання, такі як емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Також встановлено, що вчителі з нижчим рівнем зарплати мають вищий ризик емоційного вигорання.

Загалом, профілактика та подолання емоційного вигорання у педагогів вимагає інтегрованого підходу, який включає як індивідуальні, так і організаційні заходи. Школи повинні створити сприятливі умови для педагогічного персоналу, забезпечуючи підтримку, можливості для розвитку та регулярну комунікацію, щоб підтримати їхнє психологічне благополуччя та запобігти емоційному вигоранню.

Підсумком кваліфікаційного дослідження емоційного вигорання у педагогів є наступне. Теоретичний аналіз показав, що емоційне вигорання виникає внаслідок тривалої психоемоційної напруги педагогів. Емпіричне

дослідження серед вчителів підтвердило наявність симптомів емоційного вигорання, таких як емоційне виснаження, стрес, деперсоналізація та зниження особистих досягнень. Щоб запобігти емоційному вигоранню, необхідно створювати сприятливі умови для педагогічного персоналу, забезпечувати підтримку, можливості для розвитку та регулярну комунікацію.

ВІДГУК НАУКОВОГО КЕРІВНИКА
на дипломну роботу здобувача вищої освіти
Велькової Дар'ї Сергіївни
«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІВ»

Актуальність роботи пов'язана з тим, що суспільно-політичні та соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, темп життя та постійний приплив нової інформації, висувають нові вимоги до працівників освітніх установ. Ці зміни призводять до емоційної напруги та високого рівня професійного стресу у сфері педагогіки, де такі стресори як відповідальність за формування наступного покоління, високий рівень активної міжособистісної взаємодії, підвищена емоційна напруга та відсутність достатнього соціального визнання, можуть призвести до високого рівня психологічного вигорання.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що дістали подальшого розвитку теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів українських приватних шкіл. Удосконалено комплекс профілактики та подолання емоційного вигорання, який включає в себе не тільки індивідуальні, але і колективні психокорекційні заходи.

Практичне значення дослідження полягає в потенційному впливі, яке воно може мати на добробут учителів і якість освіти. Дослідження може допомогти в розробці рекомендацій і стратегій підтримки вчителів і запобігання вигоранню. Результати дослідження можуть бути використані навчальними закладами та урядом для розробки та впровадження політики, яка покращить умови праці вчителів, зменшить емоційне вигорання та підвищить задоволеність роботою, продуктивність, тощо.

В дослідженні дотримані всі вимоги щодо робіт даного типу. Зауваження: робота набула б більшої якості, якщо б висновки другого розділу були доповнені даними, які авторка наводить в 3.1.

Роботу, окрім наведених недоліків, виконано акуратно та старанно, з дотриманням всіх правил наукового дослідження. Вважаю робота заслуговує оцінки «відмінно», 90.

Оцінка виконання окремих розділів та вимог (до 10 балів за кожний показник, якщо інше не встановлено кафедрою), додаткові критерії може встановлювати кафедра або керівник					
1	План, вступ та оглядовий (I) розділ	9	6	Критичний аналіз публікацій з теми дослідження	9
2	Аналітичний (II) розділ	9	7	Використання сучасних наукових методів, моделювання та інформаційних технологій	9
3	Рекомендаційний (III) розділ	9	8	Оброблення, аналіз та інтерпретація фактичного (експериментального) матеріалу	9
4	Висновки і пропозиції	9	9	Візуалізація ключової інформації	9
5	Використані джерела	9	10	Дотримання вимог до оформлення роботи	9
11					
12					
Дипломна робота рекомендована до захисту в ЕК. Оцінка наукового керівника: відмінно, 90					

к.п.н. , доцент

Живоглядов Ю.О.

(підпис)

«07» червня 2023 року

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу студента
Університету економіки і права «КРОК»
Велькової Дар'ї Сергіївни, виконану на тему:
«Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів»

Тема роботи "Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів" є актуальною, оскільки проблема емоційного вигорання серед педагогічних працівників є важливою та поширеною. Дана робота досліджує психологічні аспекти цього явища, що вносить вагомий внесок у наукове розуміння та практичне вирішення даної проблеми.

Виконана кваліфікаційна робота повністю відповідає затвердженій темі та поставленим завданням. Автор детально розглядає психологічні аспекти емоційного вигорання педагогів, досліджує його причини, наслідки та можливі шляхи превентивних заходів. Зміст роботи відображає високий рівень професійного розуміння та обґрунтування даної теми.

Студенткою було продемонстровано високий рівень повноти виконання завдання. Вона глибоко проаналізувала причини емоційного вигорання педагогів, ретельно описала його прояви та наслідки. Прийняті рішення та рекомендації є добре обґрунтованими та підкріплені науковими джерелами. Виконання завдання відображає високий рівень професійного підходу та аналітичних навичок автора.

Дослідження, проведені в роботі, мають свою наукову новизну. Автор розумно поєднує існуючі наукові теорії та результати досліджень з власними спостереженнями та аналізом. Це дозволяє отримати глибше розуміння проблеми емоційного вигорання педагогів та запропонувати нові підходи до її розв'язання.

Студенткою використані сучасні досягнення науки, техніки та інформаційних технологій. Дослідження побудовані на основі актуальних наукових джерел та враховують сучасні тенденції в області психології. Використання відповідних методик та статистичних методів дозволило отримати достовірні результати та аргументовані висновки.

У роботі Автор детально пояснює методика проведення розрахунків, які підтверджують отримані результати, та чітко їх презентує. Розрахунки відповідають науковим вимогам та мають внутрішню логіку.

Автор вдало використовує експериментальні дані для підтвердження прийнятих рішень. Проведений експеримент та аналіз результатів показують зв'язок між емоційним вигоранням педагогів та певними факторами. Висновки, зроблені на основі експерименту, мають підтвердження у наукових джерелах та сприяють подальшому розвитку дослідження.

Робота відзначається достатнім для робіт цього рівня науково-технічним рівнем опрацювання питань розроблених систем та проектів. Автор звертає увагу на методики та підходи, які використовуються в практичній сфері для запобігання емоційному вигоранню педагогів. Висунуті

пропозиції мають потенціал для подальшої розробки та впровадження у практику.

Результати дослідження, представлені у кваліфікаційній роботі, є реальними та мають практичну цінність. Запропоновані рекомендації та підходи можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки педагогічних працівників та запобігання емоційного вигорання.

Текст кваліфікаційної роботи є чітким, логічним та належно структурованим. Автор проявляє вміння науково коректно висловлювати свої думки та ідеї. Ілюстративний (графічний) матеріал відповідає вимогам державних стандартів та допомагає краще розуміти представлену інформацію.

У роботі виявлено деякі недоліки, які потребують уваги та виправлення. Наприклад, більш детальний опис методології дослідження та чітка презентація отриманих даних можуть підвищити наукову цінність роботи.

Узагальнена оцінка кваліфікаційної роботи, а також висновок щодо можливості присудження випускнику освітнього ступеня бакалавра.

Кваліфікаційна робота студентки Велькової Дар'ї Сергіївни на тему "Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів" заслуговує на високу оцінку. Робота відзначається глибоким розумінням теми, добре проведеними дослідженнями, науково обґрунтованими висновками та реальною практичною цінністю. Попередні результати дослідження можуть сприяти подальшим науковим дослідженням у цій області.

Висновок щодо можливості присудження випускнику освітнього ступеня бакалавра:

Студентка Велькова Дар'я Сергіївна продемонструвала добрий рівень професійної компетентності та наукової дослідницької активності у виконанні кваліфікаційної роботи. На підставі представленої роботи та усіх зазначених критеріїв, можна рекомендувати до захисту та присудження випускнику освітнього ступеня бакалавра.

Рецензент:

доктор психол. наук, доцент
професор кафедри психології
31.05.2023

Васильченко О.М.