МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКА ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

 ФАКУЛЬТЕТ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

Форма навчання: заочна

Кафедра: психології

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

на тему:

**ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

|  |
| --- |
| Виконала: студентка 2 курсу спеціальності 011 Освітні педагогічні наукиКручиніна Тетяна Юріївна |
|  |  |
|  |  |
| Керівник:  | **к.геогр. н., доцент** **Гільберг Т.Г** |
|  |  |
|  |  |
| Рецензент: | **к.псих.н., доцент****Н.В.Чорна**  |
|  |  |

**Хмельницький – 2021 рік**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП**……………………………………………………………………………….**3**

**РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**………………………...7

* 1. Сутність та зміст поняття «професійне вигорання» у психологічній літературі……………………………………………………………........7
	2. Симптоми та причини особистісного-професійного вигорання у педагогічних працівників……………………………………………….17
	3. Психологічні фактори особистісно-професійного вигорання педагогів

...........................................................................................................................31

**РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИМПТОМІВ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**………………………45

2.1 Психологічні особливості профілактики та подолання проявів синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників……………….45

 2.2 Вироблення рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання педагогів………………………………………………………………50

 2.3 Перевірка доцільності та ефективності вироблених рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання педагогів……………...…62

**ВИСНОВКИ**………………………………………………………………………..70 **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**……………………………………….75

**ДОДАТКИ**………………………………………………………………………….81

**ВСТУП**

**Актуальність обраної нами теми визначається тим,** що емоційне вигорання – це складне явище, яке виникає як стрес-реакція у відповідь на виробничі й емоційні вимоги, що походять від надмірної відданості людини своїй роботі із супутньою при цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку. Водночас дослідники зауважують, що даний феномен – це симптомокомплекс, дія якого охоплює всі основні структурні рівні особистості і є комбінацією трьох чинників: фізичного, емоційного та когнітивного виснаження чи втоми. Емоційне виснаження проявляється у відчутті емоційного перенапруження та спустошеності власних ресурсів, що особливо загострюється в сучасних умовах пандемії Ковід-19, що вимагає від учителів особливої мобільності, швидкої реакції на зміни та активної адаптації до нових вимог щодо форм і методів професійної діяльності.

Науково-психологічний аналіз численних досліджень дає підстави стверджувати, що даний синдром є складним процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється в симптомах емоційного й розумового виснаження, фізичної втоми, особистісного відмежування та зниження задоволення від виконання будь-якої роботи і життєдіяльності загалом.

Традиційно професійну діяльність педагогів відносять до найбільш емоційно напружених, що визначається значною кількістю нерегламентованого часу, що витрачають освітяни на підготовку до занять, низкою непередбачуваних та таких що важко піддаються контролю ситуацій, високим рівнем особистої відповідальності вчителя, віддаленістю свідчень про ефективність своєї роботи тощо. Цілком зрозуміло: така діяльність вчителя постійно супроводжується стресами, що породжують емоційне виснаження, яке, у свою чергу, спричинює професійне вигорання педагогів.

Синдром професійного вигорання висвітлюється у працях багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених, які аналізували його зміст та досліджували структуру: Х.М.Алієва, М.Буриш, А.Видай, М.Гінзбург, С.Гремлінг, Дж.Грінберг, Г.Діон, Ф.Джонс, М.Дмитрієва, Л.М.Карамушки, Л.Китаєва-Смик, Н.О.Левицької, Г.В.Ложкіна, М.П.Лейтер, Д.Льюїс, С.Д.Максименко, Л.Малець, Е.Махер, В.Ніконова, Г.Никіфорова, В.Орел, М.Смульсон, В.Снєткова, Т.Форманюк, Х.Дж.Фрейденбергер, У.Шуфелі та ін. Науковий аналіз проявів синдрому професійного емоційного вигорання педагогів знаходимо у працях низки вітчизняних науковців: Т.Зайчикова, Л.Карамушка, О. Ковальчук, Г.Федосова, О. Філатова, О.Філь та ін. Особливості проявів синдрому професійного вигорання у педагогів з’ясовували О.Баранов, С. Джексон, В.Зеньковський, Л.Колеснікова, Ю.Львов, К. Маслач, В.Орел, А.Шафранова. Зокрема, практичні рекомендації педагогам щодо подолання стресів сформулював В.Калошин; визначенню психологічних чинників та специфічних особливостей професійного вигорання педагогів присвятили свої дослідження О.Варгата, О. Кулешова, Л.Міхєєва та ін. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів ДНЗ аналізувала Т.Колтунович; Ю.Жогно досліджував психологічні особливості емоційного вигорання педагогів.

Водночас на сьогодні не існує однозначної відповіді на запитання про те, що ж є головним у виникненні емоційного вигорання, що є основною причиною – особистісні характеристики людини чи організаційні, важливим фактором даного феномена прийнято вважати емоційне виснаження, а додаткові компоненти є наслідком або поведінки яка веде до деперсоналізації, або власне когнітивно-емоційного вигорання, яке проявляється в зниженні особистих досягнень. Обидва компоненти проявляються в деформації особистості і мають безпосереднє значення для її соціального здоров’я.

 Науковці виділяють ключові симптоми емоційного вигорання особистості, що стосуються фізичного, когнітивного, емоційного, поведінкового й соціального компонентів життя людини. Серед емоційних і поведінкових проявів переважають: агресія або роздратування, ігнорування, холодність емоційних реакцій, відмова від особистісного підходу, тривога за стан справ на робочому місці й залежність від них, низька мотивація і страх некомпетентності, які нам буде досить актуально дослідити по відношенню до професії вчителя ЗЗСО в сучасних умовах активних суспільних та професійних трансформацій у руслі означеної теми: «Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема»

**Об’єкт**: особистісно-професійне вигорання педагогів.

**Предмет дослідження** – психолого-педагогічні умови подолання педагогом синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності педагогів.

**Мета дослідження** – обґрунтування психолого-педагогічних умов, що забезпечують подолання педагогом синдрому емоційного вигорання.

**Завдання дослідження** визначаються його предметом та метою і полягають у наступному:

* проаналізувати сучасні підходи до визначення сутності та змісту поняття «професійне вигорання» у психологічній літературі;
* з’ясувати основні симптоми та причини особистісного-професійного вигорання у педагогічних працівників та фактори, що сприяють його проявам;
* визначити психологічні особливості профілактики та подолання проявів синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників;
* укласти рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання педагогів;
* перевірити ефективність укладених рекомендацій щодо попередження синдрому емоційного вигорання у педагогів в умовах коронокризи.

Методологічною основа нашого дослідження ми визначили праці вітчизняних та закордонних дослідників, у яких розкривається зміст поняття синдрому емоційного вигорання, зокрема і в середовищі педагогів, його психологічні механізми, емоційно-психологічні стадії та види, проаналізовані у працях В.Бойка, Н. Водопянова, С. Джексона, Ю.Жогна, Л.Карамушки, К. Маслач, А. Ленгле, В. Орла, Х. Дж. Фрейденберга); та праці науковців, у яких проаналізовані або сформульовані системи профілактики вигоряння педагогів.

Серед застосованих **методів** дослідження виділили такі:

* теоретичні: аналіз наукових розробок проблематики професійного

 вигорання з метою створення теоретико-понятійного апарату та концептуальних засад дослідження;

* емпіричні: бесіда, спостереження (для з’ясування біографічних даних

 досліджуваних та особливостей прояву особистісно-професійного вигорання), тестування, комплекс психодіагностичних методик: методика діагностики рівня «емоційного вигорання».

 **Експериментальною базою дослідження** було НВО №10 м.Хмельницького, де дослідженням було охоплено 20 учителів.

Практичне значенням роботи вважаємо розробку та експериментальну апробацію рекомендацій учителям ЗЗСО одержаних результатів полягає в розробці та експериментальній апробації рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання педагогів.

Також проаналізовані теоретичні матеріали та практичні рекомендації з дослідження можуть бути використані в роботі практичних психологів у ЗЗСО; під час викладання предмета «Психологія праці» в системі підготовки фахівців педагогічної галузі; в роботі психологічних служб організацій, підприємств та колективів.

Результати дослідження за темою магістерської роботи заслуховувалися на засіданні кафедри психології ХГПА. Тези за матеріалами дослідження «Система чинників формування синдрому емоційного вигорання у педагогів ЗЗСО» опубліковані у збірнику матеріалів Міжвузівської науково-практичної конференції «Теорія і практика сучасної освіти» (28-29 жовтня 2021 р. м.Хмельницький) «Сучасний стан нормативно-правового регулювання охорони праці».

Структура магістерської: робота складається із вступу, двох розділів, загальних висновків, 19 додатків, уміщених на 28 сторінках, і списку використаних джерел (всього 66 найменувань). Основний зміст магістерської роботи викладено на 74 сторінках.

**РОЗДІЛ І.**

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ**

* 1. **Сутність та зміст поняття «професійне вигорання» у психологічній літературі**

За словами дослідників, «Синдром професійного вигорання поступово стає проблемою ХХІ століття» [35].

Статистика свідчить, що ще у доковідні роки (дані американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки) більше як «35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми» [30,с.89]. Цілком зрозуміло, що на фоні ковідних обмежень ця цифра значно зросла.

Цікавою є історія становлення хвороби «синдром хронічної втоми», яку із 1950-х рр. вважали «недослідженою формою вірусної інфекції», і лише після виходу у світ статті «Staff Burn-Out» (1978) американського психолога німецького походження, засновника вчення про теорію «вигорання» Г. Фройденбергера, написана на основі багаторічних спостережень життям і працею на безкоштовній основі в одній із клінік для наркоманів, вона отримала свою назву та місце у Міжнародному класифікаторі хвороб ««вигорання» як наслідок тривалого невирішеного стресуна робочому місці[24]. Саме Г. Фройденбергеру і його колезі Г. Норту належать перші клінічні описи передумов, причин, переліку фаз емоційного вигорання.

У вітчизняній науці перші розробки СЕВ належать Б. Ананьєву, який насамперед виділяв його у людей «професій суб’єкт-суб’єктного типу і пов’язаного з міжособистісними відносинами» [2,с.16]. У цілому, у пострадянській психології науковці використовують низку синонімів до поняття СЕВ: «вигорання», «згорання», «горіння, що згасає. Це надає можливість використовувати досить різноманітну термінологію для позначення даного феномену як синоніми («психічне вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання», «синдром емоційного вигорання» та т.п.)» [50,с.25]. Такої ж думки про тісний зв’язок понять професійного та емоційного вигорання дотримується і автор «Методичних рекомендацій для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання» О.Балакірєва, зауважуючи, що «Синдром вигорання умовно можна розділити на два види: синдром професійного вигорання та синдром емоційного вигорання» [3,с.7]. Отож і ми у нашій роботі ці поняття будемо використовувати саме із синонімічними значеннями.

Сучасні вітчизняні дослідники виділяють чотири етапи становлення теоретичних знань про СЕВ: «1) описовий – виявлення, осмислення й опис феноменології вигорання у Біблії, художній літературі, біографічних матеріалах; 2) наукового осмислення (1974 р. – середина 1980-х рр.) – ґрунтовне вивчення професійного вигорання з позицій теорії стресу Г. Сельє і поява двох фундаментальних підходів до його дослідження: клінічного (Г. Дж. Фройденбергер) і соціально-психологічного (К. Маслач), введення у науковий обіг терміна «вигорання персоналу»; 3) аналітико-експериментальний (середина 1980-х рр.–1992 р.) – створення валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, перших концептуальних моделей вигорання; 4) сучасний (з 1992 р.) – активізація досліджень феноменології професійного вигорання з позицій різних підходів у багатьох країнах світу, зумовлена помітним наростанням його серед фахівців різних професій; внесення вигорання до МКХ-10 ВООЗ та інших міжнародних нормативних документів, зростання уваги до проблеми з боку міжнародних організацій» [34,с.5].

Із травня 2019 р. ВООЗ рекомендує вживати термін «вигорання» як позначення синдрому а не хвороби і використовувати його переважно « у зв’язку із професійною діяльністю» [23]. Проте фахівці наголошують на значному негативному впливові на стан здоров’я і у цілому на якість життя індивіда низки супутніх симптомів синдрому вигорання:зниженні уваги, погіршенні стосунків, зростанні кількості конфліктів, зниженні рівня задоволення життям та ін. У цілому, хоча фахівці і розрізняють професійне та емоційне вигорання, у фахових джерелах зауважують, що «обидва ці прояви взаємопов’язані» [35].

Фахівці наголошують, що під професійним вигоранням «слід розглядати процес професійної кризи, пов’язаної з трудовою діяльністю та порушенням міжособистісних стосунків» [48,с.36], до основних компонентів синдрому професійного вигорання відносять « емоційне виснаження, деперсоналізація та некомпетентність у певній галузі. Деперсоналізація проявляється як деформація стосунків із іншими, цинічне ставлення до праці. Редукція особистих досягнень – це хворобливе та нав’язливе усвідомлення фахової некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення відсутності результативності, тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, обмеження можливих шляхів професійного зростання [42,с.447].

Під ПВ учителів Ю. Жогно розуміє «процес неоптимального пристосування фахівця до робочого стресу, що змінює особистісну цілісність та активує комплекс відповідних переживань з метою організації нової особистісної цілісності. Результатом процесу емоційного вигорання є психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистісних досягнень» [27,с.2].

Під емоційним вигоранням педагога О. Грицук розуміє «особистісну деформацію внаслідок емоційно ускладнених або напружених відносин в системі «людина-людина», що розвивається у часі. Вигорання «зачіпає» особистісні особливості, педагогічні здібності, а також загальну спрямованість особистості педагога. Емоційне вигорання є наслідком низького рівня розвитку емоційного інтелекту, нездатності педагога до розуміння і управління власними емоціями та емоціями інших людей» [18].

Як деструктивний феномен розглядає СЕВ А. Погрібна, зауважуючи, що «він призводить до розвитку неадекватної професійної Я-концепції та руйнує збалансовані відносини з оточуючим середовищем у процесі професіоналізації» [50,с.15]. Також дослідниця наголошує на тому, що СЕВ має здатність на «проникнення в усі підструктури особистості (емоційну, мотиваційну, когнітивну) і порушує їхнє оптимальне функціонування» [50, с.23].

Емоційне вигорання розглядають також як «механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи» [3, с.8]. Проте мають місце у сучасній психології й такі погляди на СЕВ, що пов’язують його із медичною термінологією: «Синдром емоційного вигорання – недуга, на яку, на жаль, не завжди звертають увагу. Люди часто не вважають за потрібне починати лікування. Вони думають, що їм просто досить трохи «напружитися» і доробити нарешті ту роботу, яка накопичилася, всупереч перевтомі та душевному занепаду. І в цьому полягає їхня головна помилка» [23].

Як «реакцію на хронічний стрес, пов’язаний з великою кількістю емоційно насичених ситуацій і вимушено величезними обсягами спілкування, що інколи його ще називають «розплатою за співчуття» та такі ситуації, що виникають у тих випадках, коли адаптаційні ресурси людини в подоланні стресу перевищені», визначає СЕВ експерт Лабораторії освітніх змін Impact Hub-Odessa С.Дрогаєв [21].

Також професійне вигорання розглядається психологами найчастіше як «реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості» [35].

На думку сучасних дослідників О.Варгатої, О.Кулешової та Л.Міхеєвої, «професійне вигорання педагогів» є результатом довготривалих стресів, пов’язаних з інтенсивністю педагогічної професійної діяльності та характеризується порушенням працездатності, втомою, безсонням, підвищеною дратівливістю та психічними захворюваннями» [12, с.68].

У перебігу СЕВ науковці виділяють три етапи та дають їм таку характеристику: «на І етапі йому характерне напруженням в роботі педагога, що проявляється в легкій формі. Його ознаки та симптоми проявляються в легкій формі, напруження формується протягом років, його характер динамічний і проявляється у таких симптомах: − турбота про себе; − часті проміжки між роботою та відпочинком; − педагогу здається, що його умови роботи та відносини з колегами психотравмуючі; − проявляється незадоволеність собою або педагогічною діяльністю; − під час виникнення проблем виникає відчуття безвихідності ситуації; − може з’явитися бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; − виникає тривога, місцями депресія» [12,с.69].

На ІІ етапі, що є досить тривалим у часі (від 5 до 15 років), у педагогів спостерігається надмірне емоційне виснаження та відсутність бажання працювати, «зникає інтерес до роботи, немає потреби в спілкуванні, педагог починає частіше хворіти, відсутні сили та енергія, особливо під кінець тижня, часті головні болі вечорами, підвищена дратівливість. Педагог почувається виснаженим навіть після тривалого відпочинку та вихідних. Основними симптомами цього етапу називають такі:

* часте неадекватне психоемоційне реагування або безконтрольний вплив

 настрою на професійну діяльність;

* почуття розгубленості, подальший розвиток байдужості у колективі;
* нестача емоцій, емоційна замкненість, відчуження, бажання усамітнитись

 від колег та учнів;

* прояви втечі від виконання будь-яких видів професійних обов’язків»

 [12,с.69].

Повним фізичним і психологічним виснаженням педагога та погіршенням стану його професійного здоров’я відзначається ІІІ етап ОПВ, який розтягується в часі від 10 до 20 років. На цьому етапі спостерігається значне «погіршання здоров’я, зникнення інтересу до роботи, мотиваційно-емоційна байдужість, проявляються педагогічні деформації та постійна нестача сил до виконання обов’язків [12, с.68].

ПВ О. Балакірєва розуміє як «особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов’язані з професійною діяльністю. Але прояви цього стану не обмежуються тільки професійною сферою, а проявляються в різних сферах буття людини, так хворобливе розчарування в роботі як способі здобуття смислу забарвлює всю життєву ситуацію» [3,с.7].

У широкому розумінні, як засвідчує аналіз сучасних фахових джерел, синдром емоційного вигорання (далі - СЕВ) розуміють «як фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження» і розглядаю його «як стрес-реакцію у відповідь на виробничі й емоційні вимоги, при цьому людина надто віддана професійній діяльності та водночас зневажає сімейне життя чи відпочинок» [23].

Однією із головних причин СЕВ називають тривале порушення рівноваги внаслідок стресу, яким людина не здатна керувати, на фоні тривалого підсвідомогонакопичення негативних емоцій без звільнення від них.

Водночас існує значна кількість дефініцій поняття СЕВ, що вирізняються окремими нюансами у точках зору на його, тривалість, профілактику, причини і наслідки тощо.

Так, М. Бутуріна та А. Новолаєв зауважують на існуванні у сучасній психології трьох підході до визначення синдрому «професійного вигорання»:

«1) «професійне вигорання» розглядається як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування, тобто «професійне вигорання» тлумачиться тут приблизно як синдром «хронічної втоми»;

2) сформульований голландськими вченими, які під професійним вигоранням розуміють «двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, − з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших (учнів, колег), а іноді й до себе;

3) третій підхід є найпоширенішим, розробили його американські вчені К. Маслач і С. Джексон, які розуміли «професійне вигорання» складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень, що може проявлятися у наступних симптомах: зміни у поведінці; зміни в мисленні; зміни у почуттях; зміни в здоров’ї» [11,с.267].

Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [35].

Сам К. Маслач розглядав професійне вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження і виділив такі його складові: «розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття» а також наголошував що професійне вигорання – «це не втрата творчого потенціалу, а емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу у процесі міжособистісного спілкування» [66]. «Як складний психофізіологічний феномен, що супроводжується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням через довготривале емоційне навантаження» розуміє СЕВ Р. Кочюнас [37].

С. Мащак під професійним вигоранням розуміє «синдром емоційного, розумового і фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії» [42,с.445]. Дослідниця наголошує на тому, що ОПВ є «соціально-психологічним феноменом, зумовленим синдромом фізичного, розумового та емоційного виснаження, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації. Водночас професійне вигорання особистості – це індивідуальний процес, причинами якого є поєднання комбінації суб’єктивних та об’єктивних чинників, які залежать від особистісних якостей людини, індивідуальної системи професійного розвитку та соціальної взаємодії» [42,с.451].

Психологічною основою розвитку СЕВ завжди є професійна діяльність, на підтвердження чого існує низка глибоких досліджень. Зокрема, щодо аналізу психічного вигорання вчителів, у руслі обраного нами предмета дослідження його визначають так: «Синдромом психічного вигорання є складним структурно-динамічним утворенням, яке формується в процесі педагогічної діяльності та є негативним ефектом професіоналізації» [39,с.3].

Як «вироблений особою механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» розглядає СЕВ В. Бойко, вважаючи емоційне вигорання «набутим стереотипом емоційної, найчастіше професійної, поведінки, частково функціональним стереотипом, який дозволяє людині дозувати й економно витрачати енергетичні ресурси; формою професійної деформації особистості,водночас, коли вигорання негативно відображається на виконанні професійної діяльності та стосунках із партнерами, можуть виникати його дисфункціональні наслідки» [9].

Також нам імпонує ще одне визначення СЕВ, подане В. Бойко: «вироблений особистістю механізм психологічного захисту у вигляді повної або часткової відсутності емоційного реагування у відповідь на психотравмуючий вплив» [7,с.59]. І саме В. Бойку належить висновок про те, що найчастіше і найбільш повно СЕВ проявляються у так званій групі ризику – у представників «професій у системі «людина – людина». Фахівці цієї системи повинні постійно виявляти комунікативну компетентність, інтенсивно спілкуватись з іншими, бути відповідальними. Щоденні емоційні навантаження потенційно несуть небезпеку тяжких переживань, пов’язаних із професійною діяльністю» [7,с.39].

Дж. Гринберг причиною ПВ особистості називає СЕВ і виділяє у його структурі синдрому 5 стадій:

І – «це «медовий місяць»: працівник спочатку отримує задоволення від професії і з ентузіазмом виконує завдання. Проте, що більше стресових ситуацій у професійній діяльності, то менше задоволення він отримує.

На ІІ стадії з’являється втома, апатія, безсоння. За відсутності додаткової мотивації, стимулювання працівник втрачає інтерес до трудової діяльності, зникає зацікавленість працювати продуктивно, виникають порушення трудової дисципліни. Надто висока мотивація призводять до професійного виснаження працівника: надміру використовуються внутрішні ресурси, але це ще не завдає шкоди здоров’ю.

Хронічні симптоми на ІІІ стадії виявляються так: надмірна праця, відсутність чергування праці із відпочинком викликає фізичну втому та захворювання, психологічні переживання, роздратованість, загострену озлобленість і безсилля.

ІV стадія кризова: розвиваються хронічні захворювання, внаслідок яких людина частково або повністю втрачає працездатність, підсилюється переживання незадоволення собою, обраною професією та власним життям. На V стадії емоційного вигорання усі фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму, а небезпечні захворювання розпочинають загрожувати життю людини. Отож, проблеми у професійній діяльності призводять до загрози кар’єрному зростанню фахівця» [48,с.25].

Чотири стадії у ПВ виділяють Б. Парман та Е. Хартман і розуміють його як «фізичний та психологічний дискомфорт» [42,с.448]. Професійне вигорання науковці розуміють також як «дистрес, або третю стадію загального адаптаційного синдрому – стадію виснаження, що характеризується вираженим зниженням енергетичного тонусу і ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі вигорання є невід’ємним атрибутом особистості» [8].

Також найбільш часто у психологічній літературі зустрічається поділ СЕВ на три основні компоненти, які визначають його перебіг: «1) емоційна виснаженість; 2) цинізм; 3) знецінення власних професійних досягнень» [3, с.7].

Під емоційної виснаженістю розуміється «почуття емоційної перенапруги, спустошеності, втоми і вичерпаності емоційних ресурсів, викликані власною роботою, коли людина розуміє, що не може віддаватися роботі, як раніше, і як наслідок виникає відчуття «приглушеності», «притупленості», а в особливо важких проявах можливі емоційні зриви» [3,с.7].

Наступний компонент СЕВ, котрий виникає як «психологічна захисна реакція, що передбачає негативне, бездушне ставлення до роботи, колег, організації та предмета своєї праці» – це цинізм [3,с.7]. Якщо обидва попередні компоненти не були вчасно продіагностовані та не зазнали професійної корекції, то їх наслідком є ще більш психологічно заглиблений етап – знецінення професійних досягнень, який проявляється через «виникнення у працівників почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній, знецінення результатів своєї праці, негативне самосприйняття своїх професійних якостей та незадоволеність собою» [3,с.8].

 Аналіз засвідчив, що у переважній більшості психологічних досліджень науковці зауважують, що СЕВ призводить «до таких негативних наслідків, як погіршання психічного і фізичного здоров’я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвитку негативних установок по відношенню до колег та учнів» [27,с.1].

Суттєвим у розумінні СЕВ є його механізм, що призводить до втрати «контролюючої ролі Я-професійного і впровадженням Я-людського в область професійної компетенції» [50,с.35].

Також ми визначили, що в сучасній психології СЕВ аналізується у двох аспектах: структурно (статично) (Н. Водоп’янова, Л. Карамушка, В. Орел, Д. Трунов та ін.) а також як процес (тобто у динаміці) (В. Бойко, Л. Мітіна, А. Рукавішніков та ін.). Отже, як зауважують дослідники, « з одного боку емоційне вигорання розглядається як стан, що має певну міру вираженості структурних компонентів, які входять до його складу. З іншого – є процесом, що розвивається в ході професійного становлення особистості та проходить низку стадій» [27, с.1].

Проведений аналіз фахових джерел дає розуміння СЕВ як «реакцію організму, яка виникає внаслідок тривалої дії професійних стресів середньої інтенсивності» [23].

Також дослідники зауважують, що майже кожен індивід хоча б один раз у житті стикається із основними симптомами СЕВ, до чого його притягують прагнення віддаватися роботі упродовж досить тривалого часу, без залишку, без відпочинку і переключення на інші види діяльності. За таких умов працівник «ламається, відчуває втому, розуміє, що вичерпав всі ресурси, виснажився і морально, і фізично. З’являються сумніви в корисності своєї діяльності, відчуття безглуздості того, що відбувається, знижується самооцінка, починаються переживання з приводу своєї професійної й особистої неспроможності, здається, що немає перспектив»[23].

У цілому, ми у своєму дослідженні СЕВ розуміємо як синонім поняття ПВ і серед усіх їхніх визначень нам найбільше імпонує його розуміння, дане О.Балакірєвою [3, с.7]. Також аналіз поглядів науковців щодо змісту цих понять засвідчив, що і ПВ, і СЕВ виникають лише на ґрунті професійної діяльності внаслідок тривалої дії стресогенних чинників, однак їх прояв на цьому не локалізується а має вихід на сферу приватного повсякденного життя особи, цілковито поглинає всі її думки, почуття, емоції та, що найсуттєвіше – має негативний вплив на сферу фізичного здоров’я.

Із усіх визначень СПВ та СЕВ нам найбільше імпонує їх дефеніція, дана К.Маслач, і яку ми взяли за основу свого аналізу у дослідженні. Так, їх вона визначає як «стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що відзначається фізичним виснаженням і хронічною втомленістю, відчуттям безпорадності й безнадійності, розвитком негативної самооцінки і негативного ставлення до роботи, життя та інших людей» [10,с.6]. Де також зосереджено увагу на тому, що СЕВ – це «не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудоту, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням» [10,с.6].

Саме з позиції такого всеохоплюючого негативного впливу ПВ та СЕВ на особу педагога важливо визначити їх симптоми та чинники, що призводять до їх появи, щоб не допускати їх формування або обмежити негативний вплив.

* 1. **Симптоми особистісного-професійного вигорання у педагогічних працівників**

 Педагогам проблема СЕВ загрожує досить гостро, адже, за словами дослідників, вони «на другому місці після лікарів за частотою проявів», а також визначено, що «середньостатистичний вчитель – це жінка 45 років, яка вже має 15-25 років педагогічного стажу, тобто є «групою ризику» [21]. Ми також можемо наголосити, що на сьогодні в умовах обмежень коронокризи та дистанційного навчання значно зростають загрози у педагогів будь-якого віку потрапити в зону ризику по відношенню до формування СЕВ.

 Аналіз фахових джерел засвідчує, що на сьогодні у психологічній науці не встановлений єдиний підхід до визначення симптомів СЕВ, зокрема й стосовно педагогічних працівників, однак на наш погляд, найбільш оптимальним є підхід до класифікації симптомів Г.Робертса, який, «розуміючи даний феномен як наслідок некерованого стресу, усі симптоми емоційного вигорання розділяє на 4 групи: 1) зміни в поведінці; 2) зміни в мисленні; 3) зміни у відчуттях; 4) зміни в здоров’ї» [58].

Також дослідники наголошують на тому, «що розвиток емоційного вигорання – це індивідуальний процес, котрий визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами перебігу професійної діяльності» [42,с.448]. І ще однією його особливістю називають значну тривалість: «Вигорання відбувається поступово. I стадія триває 3–5 років, II стадія – 5–15 років, III стадія від 10 до 20 років, відтак призводить до загострення хронічних захворювань і спричиняє виникнення нових» [14, с.59].

Нам імпонують погляди В. Орла на механізм прояву симптомів СЕВ «основні його компоненти з’являються на різних відрізках професійного розвитку в наступній послідовності: цинізм, самооцінка професійної ефективності, психоемоційне виснаження, ступінь вираженості яких залежить від особливостей професійних груп» [48].

За словами фахівців, симптоми СЕВ досить легко розпізнати: особа знаходиться у стані «дефіциту відпочинку» через обмеження лише професійними контактами, відчуває постійну відсутність часу на власні захоплення. Поступово такий стан речей призводить до тривалого стресу, причиною якого є виконання професійних обов’язків. Наслідком стресу є поступова втрата інтересу до роботи, втома, відсутність ідей, у подальшому зростає тривога, занепокоєння, відчуття безвиході у вирішенні професійних проблем, що переростають у байдужість по відношенню до виконання професійних обов’язків, всеохоплюючу апатію, тривожність, підвищену дратівливість, гнів, негативне ставлення до роботи або повне небажання працювати. Тобто, «людина починає сприймати свою роботу такою, що постійно ускладнюється та стає менш результативною» [23].

Як зауважують психологи-практики, СЕВ досить легко діагностувати за таких умов, «якщо педагог зазвичай є балакучою та нестриманою особистістю, то він може стати тихим і відчуженим, або, навпаки, педагог, що зазвичай тихий і стриманий, може стати дуже говірким, вступати в бесіду будь з ким. Педагог, у якого явні ознаки професійного вигорання, може стати ригідним у мисленні та блокувати усі інноваційні процеси в професійній діяльності» [12,с.68].

У цілому, як свідчить аналіз фахових джерел, саме ригідність є найбільш часто діагностованим симптомом СЕВ. І ту т найбільша проблема криється в тому, що, за визначенням дослідників, «Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великого загрозою для вже виснаженої особистості» [49,с.20].

Фахівці у галузі проблем професійного вигорання зауважують, що, не дивлячись на те, що СЕВ формується як відгук на вплив хронічного стресу, і наводять основні різниці між психологічно-емоційними станами депресії та емоційного вигорання: «Вигорілі люди почуваються виснаженими, у них суттєво знижена мотивація, а звичного відпочинку не вистачає, аби відновитися. Часто люди, котрі переживають вигорання, не бачать позитивних змін щодо робочих обставин. Інколи з’являється відчуття, ніби обов’язки переслідують весь час. Вигорання – це не різкий, а поступовий процес, тому воно менш помітне. Стрес часто характеризується надмірною діяльністю або змінами, емоційною залученістю, надмірною активністю або терміновістю, втратою енергії, може призводити до тривожних розладів, завдає основної шкоди фізичному здоров’ю. Натомість вигорання більше вказує на пасивність, емоції можуть дещо притуплятися або звужується здатність їхнього сприйняття, знижується мотивація або прагнення, котрі стосуються роботи, що може призводити до відчуття відірваності від інших, нездатності брати участь у житті колективу, первинно шкодить емоційному здоров’ю» [23].

У фахових джерелах також знаходимо порівняння деяких симптомів СЕВ із депресивними станами. До прикладу, до таких віднесені «виснаження, пригніченість і знижена продуктивність» [23], а різницю між СЕВ та депресивним станами може встановити лише фахівець і, відповідно, надати поради та призначити адекватне лікування. Не варто також у цілому дослухатися до порад нефахівців як у питаннях вигорання, так і депресії, оскільки, як зауважують психологи: «невідповідні поради близьких чи віднайдені рекомендації можуть погіршити самопочуття» [23].

Психологи наводять такі порівняння: якщо при депресії і при ПВ особа іде у відпустку, то такий відпочинок від професійних обов’язків та зміна діяльності сприяють пом’якшенню та тимчасовому розмиванню симптомів СЕВ, натомість симптоми депресії навпаки – можуть не лише не розмиватися чи не зникати, а навіть посилюватися, адже: «людина може змінити сферу діяльності чи зайнятися іншими обов’язками, але знову цього буде недостатньо, щоб впоратися з депресією» [23].

Необхідно також розуміти різницю між симптомами СЕВ та депресії. Так, до специфічних симптомів депресивних станів відносять такі:

* суттєві труднощі з концентрацією та увагою;
* безвихідь і песимістичне бачення майбутнього в цілому, а не лише робочої

сфери;

* низька самооцінка, почуття власної меншовартості, самознецінення,

безпідставне відчуття провини чи відчаю;

* неможливість відчувати задоволення чи радість, втрата інтересу

 практично у всіх сферах життя;

* слабкість або недостатність енергії, думки про самогубство [23].

Отже можемо узагальнити основні критерії, за якими діагностують різницю у симптоматиці СЕВ та депресії.

По-перше, депресивні негативні думки і почуття мають вихід не лише у професійну сферу, але пов’язуються із усіма сторонами життя людини, тобто формуються не на робочому місці.

По-друге, науковці обмежують тривалість перебування в гострій фазі депресії приблизно до двох тижнів упродовж більшої частини дня і майже щодня, тоді як СЕВ може формуватися тривалий час а його етапи розтягуються на десятиліття і пов’язуються винятково з професійною діяльністю.

По-третє, симптоми СЕВ не викликають суїцидальних думок, а обмежуються загостреним бажанням змінити роботу.

По-четверте, симптоми депресії стосуються не тільки роботи, але й інших сфер.

П’ятим критерієм ми визначили різницю у кількості симптомів, перелік яких у депресії переважно обмежується 5 критеріями, тоді як СЕВ їх набагато більше і при цьому відсутній їх єдиний, усталений перелік.

До прикладу, у відповідності до рекомендацій ВООЗ, виділяють такі симптоми СЕВ: три основні симптоми емоційного вигорання:

«- почуття виснаження або втоми: призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією уваги;

* інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та

цинізму відносно ситуацій, пов’язаних із роботою;

* відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття

 реальності;

* зниження професійної ефективності: відчуття неспроможності справитися

 зі своїми робочими обов’язками, внаслідок цього з’являються сумніви у власних здібностях і компетентності [25].

Дж. Грінберг виділив п’ять етапів наростання психічної напруги, пов’язаної з професійною діяльністю, і позначив їх як «стадії емоційного вигорання»:

1. Людина задоволена своєю роботою. Але постійні стреси поступово зменшують енергію.

2. Спостерігаються перші ознаки синдрому: безсоння, зниження працездатності та часткова втрата інтересу до своєї справи.

3. На цьому етапі людині так важко зосередитися на роботі, що все виконується дуже повільно. Спроби «надолужити згаяне» перетворюються в постійну звичку працювати пізно ввечері або у вихідні.

4. Хронічна втома проектується на фізичне здоров’я: знижується імунітет, простудні захворювання перетворюються в хронічні, проявляються «старі» болячки. Люди на цьому етапі зазнають постійного невдоволення собою й оточуючими, часто сваряться з товаришами по роботі.

5. Емоційна нестабільність, занепад сил, загострення хронічних захворювань – це ознаки п’ятої стадії синдрому емоційного вигорання [55].

У цілому ж психологи зауважують, що якщо при симптомах СЕВ «нічого не робити і не починати лікування, то стан людини буде лише погіршуватися та може перерости в глибоку депресію» [23].

Аналіз фахових джерел свідчить, що існує багато переліків симптомів емоційного вигорання, у яких є багато спільних моментів, однак нас цікавлять безпосередньо ті що стосуються педагогів. Зокрема, зупинимось на деяких із них. До прикладу, вітчизняний психолог Ю. Букіна визначає такий їх перелік :

«- зникають бажання, навіть прості та буденні, нічого не хочеться;

- погіршується самопочуття, часто/завжди відчувається слабкість, млявість, і просто виспатися не допомагає;

- мотивація у професійній діяльності стрімко падає, як і якість самої роботи;

- з’являється розчарування через неможливість змінити систему, відчуття безпорадності від того, що не вдається встигнути все, як не старайся;

- робота не приносить задоволення та навіть дратує;

- хочеться побути на самоті, раніше улюблені компанії стають нестерпними;

- рідні та близькі люди дратують; втрата або, навпаки, збільшення ваги на фоні стресу» [65].

 До найперших симптомів СЕВ у педагогів М. Бутуріна та А. Новолаєв відносять такі:

«- загальне почуття втоми;

* вороже ставлення до роботи;
* загальне невизначене почуття занепокоєння;
* сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш

 результативною.

 Жертва «професійного вигорання» може стати закритою до постійних змін, які необхідні у системі освіти» [11,с.267].

Також до ранніх ознак СЕВ варто віднести тривале почуття втоми і перевтоми, підвищену чутливість до стандартних робочих навантажень, швидку стомлюваність і повільне відновлення, розлад функції уваги – знижуються її стійкість і швидкість перемикання, порушення концентрація, звужується обсяг. У свою чергу, означені процеси мають значний вплив на стан погіршання функціонування оперативної пам’яті, сповільнюються розумові процеси, зазнає негативного впливу функція передбачення ситуації; зазнає зниження поріг вольових зусиль, самоконтролю і витримка. Тобто, по суті, запускається ланцюгова реакція: у комплексі означенні чинники негативно впливають на пильність уваги вчителя, що у свою чергу, сприяє поглибленню стресу і, у кінцевому результаті, мобілізує симптому СЕВ педагога. При цьому значно страждає не тільки його психологічний стан, але фізичне здоров’я, а це призводить до погіршання працездатності та погіршання результатів професійної діяльності, має вияв у негативних стосунках із учнями, колегами, адміністрацією. Отже, стає зрозуміло, що проблема СЕВ вчителів є багатоаспектною і її розв’язання передбачає комплексний підхід.

Серед перших ознак СЕВ у вчителів ЗЗСО психологи відносять труднощі у розподілі та переключенні уваги, проблеми із запам’ятовуванням, «важко зосередитися на чомусь конкретному, виникають часті помилки у професійній педагогічній діяльності, плутаються думки, важко висловити свою позицію та донести її до колег, зустрічаються помилки у педагогічному спілкуванні, він перекладає роботу на завтра, професійна діяльність не викликає задоволення та радості, небажання виходити з дому та спілкуватися з колегами» [12,с.69].

В. Бойко змальовує такі симптоми СЕВ:

«- дефіцит емоцій (на фоні виснаження виникає емоційна почуттєвість);

- відчуження від власних емоцій (утворення бар’єра від прояву емоцій);

- відчуження від інших колег (педагог відчужується від стосунків, спілкування, професійних обов’язків та роботи загалом);

- вегетативні порушення психіки (порушення сну, часті головні болі, скачки тиску тощо) [8, с.4].

У цілому, нам імпонує проста та зрозуміла навіть не фахівцям у психології класифікація симптомів СЕВ, сформована американським психологом

С. Кахіллем, яка містить такі складові:

«- фізичні симптоми (втома, безсоння, запаморочення і т.п.);

- емоційні симптоми (песимізм, агресивність, тривога, депресія, деперсоналізація, втрата ідеалів і професійних перспектив і т.п.);

- поведінкові симптоми (бажання відпочити під час роботи, імпульсивність, адективна поведінка і т.п.);

 - інтелектуальний стан (зменшення зацікавленості у нових теоріях та ідеях у роботі, збільшення нудьги, апатії і т.п.);

 - соціальні симптоми (недостатність часу, інтересу та енергії для соціальної активності, відчуття ізоляції і т.п.) [50, с.32].

На думку І.Олійник, «професійне вигорання педагогів насамперед визначається тривалим та значним психологічним перевантаженням у процесі роботи» а СЕВ, на думку педагога, «може проявлятися у збільшенні кількості конфліктів, у байдужості до переживань іншої особистості, у втраті відчуття цінності життя, упевненості у власних силах та внутрішніх ресурсах» [46, с.120].

Також дослідниця І.Олійник СЕВ називає «специфічним різновидом професійних деструкцій» [46, с120].

Натомість науковець В.Орел на основі аналізу наукової літератури з означеної проблеми виокремила низку основних властивостей професійного вигорання:

«1) пов’язане з емоційним виснаженням особистості, під яким розуміється почуття емоційного спустошення та втоми, викликаної власне діяльністю;

2) призводить до особливих форм деперсоналізації особистості, що проявляються у цинічному ставленні до діяльності та його суб’єктів;

3) супроводжується редукцією та недооціненням фахівцем своїх професійних досягнень, що пов’язано з виникненням почуття некомпетентності у своїй професійній сфері, акцентуванні уваги на невдачах;

4) є суто професійним явищем, тобто фіксується і проявляється у специфічних умовах професійної діяльності та розвитку;

5) здійснює негативний вплив на всі сторони особистості та її поведінку, знижуючи, в кінцевому результаті, ефективність професійної діяльності та задоволеність діяльністю;

6) є незворотнім – його неможливо повністю подолати в ході спеціальних форм впливу, можна лише загальмувати розвиток;

7) являє собою регрес професійного розвитку, оскільки зачіпає особистість у цілому, руйнує її і здійснює негативний вплив на ефективність професійної діяльності;

8) є загальнопрофесійним феноменом і не обмежене лише однією професійною сферою, а виявляється і у непрофесійному житті;

9) усвідомлюється суб’єктом – це виявляється у відтворенні ним основних його симптомів та прагненні змінити роботу, а також реалізації даного прагнення;

10) здійснює суттєвий вплив на основні параметри професійної діяльності та професійної ідентичності;

11) може з’явитися на початку професійного становлення як результат невідповідності між вимогами професії та домаганнями особистості [48].

Один із найавторитетніших закордонних дослідників СЕВ В. Бойко виділив такі його симптоми: «емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення», та запропонував «Методику діагностики рівня емоційного вигорання», яка дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання»:

1. До І автор відносить « «напруження», яке – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю, і знаходить вияв у таких симптомах, як: – переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; – незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; – «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; – тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

ІІ компонент – «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це знаходить вияв у таких симптомах, як: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов’язків.

ІІІ компонент – «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень» [20].

Науковці зауважують, що іноді першими симптомами ОПВ педагога є намагання встановити дистанцію і фізичну, і в думках від своїх колег, і називають це намаганням «справитися з проявами професійного вигорання» , надалі відбувається загострення СЕВ, що проявляється у «не бажанні справлятися з будь-якими проблемними ситуаціями, у несистематичній підготовці до занять, в ухилянні від обов’язків, у думках про те, що він некомпетентний і як наслідок, у виникненні бажання змінити професію» [12,с.69].

Як свідчить аналіз фахових джерел, найбільш детально основні симптоми СЕВ виділив вітчизняний дослідник О. Мірошниченко, розподіливши їх на кілька змістових груп: психофізичні, емоційні, поведінкові, інтелактуального прояву та соціально-психологічні. До прикладу, до психофізичних симптомів ОПВ він відніс такі:

«- відчуття частої втоми як ввечері, так і зранку;

- відчуття емоційного й фізичного виснаження;

- зниження світосприйняття;

- загальна астенія (слабкість, зниження активності та енергії, погіршення біохімії крові та гормональних показників);

- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;

- різка втрата чи різке збільшення ваги;

 - повне чи часткове безсоння (швидке засипання й відсутність сну вранці або, навпаки, нездатність заснути і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);

- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;

- задишка або порушення дихання за фізичного чи емоційного навантаження;

- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху й дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, запаморочення, тремтіння)» [44].

Також дослідник описав низку емоційних симптомів СЕВ педагогів, що, на його думку, проявляються так:

«- байдужість, нудьга, пасивність і депресія;

* зниження емоційного тонусу, почуття пригніченості;
* підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
* постійне переживанні як негативних, так і позитивних емоцій;
* постійне відчутті млявості;
* втрата почуття гумору;
* негативізм у роботі та особистому житті;
* відчуття розчарування, безпорадності, невпевненості, нав’язливі думки

(помститися);

* важкість зосередитися, нервовий плач, поганий настрій, песимізм» [44].

Значну увагу надав науковець аналізу поведінкових симптомів СЕВ учителів, виділивши такі їх ознаки:

 «- важчою стає професійна робота, виникає неможливість її виконання;

* педагог суттєво змінює свій робочий день;
* часто педагог бере роботу додому, але не виконує її;
* педагогу часто важко прийняти рішення;
* педагог часто шукає виправдань за невиконанні завдання собі та іншим;
* педагог зневірюється, у нього падає ініціативність до роботи;
* виникає байдужість до результатів роботи;
* неусвідомлене виконання будь-яких завдань часто з елементарними помилками;
* небажання включатися у різноманітні проєкти;
* часто педагог самоусувається у професійній діяльності та перекладає свою

 відповідальність на інших;

* прояви невихованості та брутальності до колег;
* відбувається дистанціювання від співробітників та учнів, підвищення

 неадекватної критичності;

* проявляється відчуття некомпетентності в професійній діяльності;
* є нестача енергії та ентузіазму;
* особистість починає зловживати алкоголем, різко зростає кількість

 викурених за день цигарок, навіть можливе вживання наркотиків» [44].

На думку О. Мірошниченка, до симптомів інтелектуального прояву відносять такі:

«- інтелектуальний ресурс знижується;

- виникають труднощі під час підготовки до занять та заходів;

- небажання творчо працювати;

- низький рівень професійної мотивації;

- формалізоване виконання обов’язків;

- інтелектуальна ригідність;

- відсутність критичного мислення;

- інтелектуальне безсилля;

- важке сприймання нової інформації та поставлених задач;

- погана інтерпретація;

- виникають труднощі у роботі з нововведеннями;

- немає інтелектуального розвитку;

 педагог не виявляє прагнень до професійного зростання та самовдосконалення [44].

Характерними ознаками соціально-психологічних симптомів є такі:

« - неконтрольовані емоції;

* замкненість у собі;
* постійне занепокоєння та тривожність;
* надмірна відповідальність за інших та відчуття страху;
* негативна Я-концепція педагога;
* невіра у позитивний результат;
* деструктивні форми поведінки та розлади;
* поява негативних звичок;
* агресивні форми поведінки;
* постійне відчуття самотності» [44].

У фахових джерелах подають посилання на п’ять основних груп симптомів СЕВ:

1. Фізичні. Втома, безсоння або сонливість, втрата або набір ваги, зміна

харчових звичок, погане самопочуття, маніфестація та загострення хронічних

хвороб.

2. Емоційні. Стан виснаження, нестача, зменшення емоційного діапазону,

агресивність, апатичність, песимізм, цинізм, дисфорія, депресія, деперсоналізація, почуття самотності тощо.

3. Поведінкові зміни у процесі діяльності. Понаднормова робота або виконання поставлених завдань для «галочки», відсутність мотивації, креативності), поява або збільшення небажаних звичок на робочому місці та поза нею (вживання алкоголю, часті перекури, перерви на обід, каву, відмови в участі у тімбілдінгу, корпоративах, відмова слідування корпоративній політиці, небажання або формалізована участь у професійних тренінгах, нарадах, конференціях).

4. Когнітивні зміни. Зашореність мислення, стереотипізація, труднощі у концентрації уваги, зменшення обсягу запам’ятовування тощо.

5. Соціальні. Обмеження соціальних контактів, зменшення активності, яка

раніше приносила задоволення (небажання відвідувати виставки, театри, їздити у подорожі тощо), відстороненість від сім’ї та друзів, почуття, збіднення у стосунках з колегами тощо [26,с.17].

 В.Підгурська та О.Мірошниченко подають уточнений перелік безпосередньо тих факторів, що сприяють формуванню та розвитку СЕВ у педагогів:

 «- високий рівень відповідальності за учнів;

- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та моральноматеріальною винагородою;

- напруженість і конфлікти в професійному оточенні;

- недостатні умови для самовираження;

- одноманітність діяльності;

- відсутність позитивного оцінювання;

- відсутність перспектив у роботі;

- «непомітність» результатів роботи;

- невирішені особисті проблеми» [49,с.35].

Порушення в роботі педагога, спричинені дією СЕВ, можуть проявлятися в багатьох гранях його діяльності: у професійній діяльності та спілкуванні, в особистісних проявах у соціумі та родині, що неминуче призводить до руйнації і особистості, і фахівця і знаходить вияв у фрустрованості, підвищеній тривожності, дратівливості, виснаженості.

 У цілому, аналіз фахових джерел свідчить, що науковці симптоми СПВ розглядають у досить широкій палітрі: «від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних і невротичних розладів» [49, с.26].

Отже, на основі аналізу фахових джерел ми дійшли до розуміння того, що основною рушійною силою СЕВ у педагогів є поєднання низки внутрішніх та зовнішніх факторів: щоденна робота професійна діяльність із відсутністю перерв та вихідних, на фоні постійних фізичних та психологічних навантажень, ускладнена напруженими емоційними контактами, що сприяє формуванню стану постійного стресу і веде до накопичення негативних емоцій та станів, а результатом чого найчастіше стають серйозні фізичні захворювання. Перебіг та глибина СЕВ на сьогодні значно корегуються також викликами професійної діяльності педагогів в умовах коронокризи: ризиком підхопити вірус на робочому місці, тривалими періодами дистанційного навчання, необхідністю швидко адаптуватися до вимог дистанційного навчання (освоєння прийомів роботи із ґаджетами, нових методик подачі та перевірки знань, відсутність живого контакту із учнями та колегами), вимоги щодо примусової вакцинації тощо, тобто, спостерігається кількість зовнішніх чинників, що провокують тривалий стрес як основу СЕВ.

* 1. **Психологічні фактори та причини особистісно-професійного вигорання педагогів**

Серед основних причин ОПВ фахівці виділяють саме СЕВ, для якого відносять «почуття емоційного спустошення, втоми, що породжується власною роботою. Емоційне виснаження виявляється як емоційне тло, байдужість або емоційна перенасиченість» [38,с.99]. Водночас аналіз фахових джерел свідчить, що на сьогодні в літературі описано та проаналізовано досить широкий спектр чинників СЕВ, серед яких нас найбільше цікавлять ті, що стосуються педагогів.

У тлумачних словниках поняття «фактор» трактується як «Умова, рушійна сила будь-якого процесу, явища; чинник» [13,с.1314]. А чинник, у свою чергу, розуміється як «умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис» [13,с.1378]. Отже, на основі аналізу фахових джерел нам треба визначити погляди науковців щодо визначення основних психологічних умов, рушійних сил та причини емоційного вигорання педагогів.

 У цілому, фахівці зауважують на існуванні досить широкого спектру причин виникнення СЕВ у педагогів та способів його проявлення, пов’язуючи це із низкою індивідуальних психологічних особливостей особи: насамперед – типу темпераменту, індивідуальної стресостійкості, мотивації у професії тощо. Також значну роль відводять професійним особливостям, що містять поняття стажу, матеріальних аспектів, загальної атмосфери відносин у колективі та із адміністрацією, системи матеріального та морального заохочення, особливостей кар’єрного зростання кожного окремого педагога тощо.

Аналіз фахових джерел засвідчує, що на сьогодні у психологічній літературі проблема СЕВ та ПВ аналізують через три напрями: «що це явище є виявом синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; професійне вигорання – це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію; редукцію особистісних прагнень» [6,с.56].

Також, як свідчить аналіз, у середовищі фахівців не існує єдиного загальноприйнятого переліку основних психологічних факторів, що призводять до формування СЕВ та ОПВ.

Зокрема, М. Трунов до основних чинників ОПВ педагогів відносить «особливості професійної діяльності, індивідуальні характеристики професіоналів, внутрішні аспекти діяльності» [64,с.35].

 Дещо деталізує психологічні чинники ОПВ педагогів Г. Нікіфоров, виділяючи серед них такі:

 «- орієнтовані на особистість (низька самоповага та самооцінка, схильність до агресії та авторитаризму);

- орієнтація на статус і роль особистості (рольова позиція, незадоволеність професійно-особистісним зростанням);

- професійна орієнтація (відсутність організаційної культури, постійні конфлікти в організаціях, постійний контроль);

- екзистенційність, тобто нездійснення професійно-особистісних сподівань» [45].

До найбільш важливих чинників СЕВ, що має вплив на швидкість та глибину його дії відносять тип нервової системи та темпераменту кожної особи. Зокрема помічено, що найбільш часто та швидко під вигорання потрапляють інтроверти, оскільки їхні індивідуально-психологічні особливості досить часто постають у конфлікт із вимогами до професії педагога у форматі «людина-людина». «Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості та концентрації на предметі професійної діяльності» [62].

Інтровертам притаманна здатність до накопичення багажу емоційного дискомфорту без «перевантаження» або повного його без «скидання». негативних переживань у зовнішнє середовище.

На другому місці щодо швидкості вигорання стоять працівники, котрі мають слабку нервову систему і ті, яких можна назвати ідеалізаторами, оскільки саме такі особи перебувають у постійному внутрішньому конфлікті між очікуваннями від своєї професійної діяльності, і тим у яких реальних обставинах вони постійно перебувають.

Значно розширює перелік психологічних факторів формування СЕВ у педагогів В. Бойко, розподіливши їх на зовнішні та внутрішні, а також виділяє серед них групу організаційних чинників, яка охоплює умови матеріального середовища, зміст роботи, соціально-психологічні аспекти діяльності, комунікативну компетентність, хронічну напруженість психоемоційної діяльності, підвищену відповідальність за виконання функцій та операцій [6,с. 133].

До індивідуально-особистісних (внутрішніх) факторів СЕВ В. Бойко відносить «схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, етичні дефекти і дезорієнтація особистості» [7,с.120].

 С. Мащак виокремлює групу чинників, які безпосередньо чи опосередковано зумовлюють професійне вигорання: «організаційні та індивідуально-особистісні фактори діяльності, зокрема її ефективність, задоволеність нею, ідентифікація із професійною групою, мотиви діяльності, стан здоров’я. Професійне вигорання особистості – це результат негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб до суто професійних; це домінування у певної професійної групи особистісних якостей та оцінювання об’єктивної дійсності крізь призму професійних інтересів» [42,с.451].

На сьогодні фахівцями доведено, що «на появу емоційного вигорання впливають такі фактори, як постійна робота в позаробочий час, надмірне навантаження, «нездоровий» трудоголізм і прагнення бути залученим у всі процеси, а також монотонність роботи і відсутність її помітних результатів. Емоційне вигорання легко сплутати з депресією, адже людина в обох станах однаково пасивна і позбавлена сил. Емоційне вигорання та депресія дійсно дуже схожі, тому їх часто розглядають як пов’язані проблеми. Але дослідження доводять, що різниця є. Вигорання можна визначити за рівнем кортизолу в крові. При вигоранні кортизол не виділяється зранку, тому вже на початку дня здається, що сил немає [23].

На думку Л. Гайдук, у школі, дуже багато чинників, які є причиною тривалого стресу, що стають основою формування СЕВ: «це неповага учнів, гомін і неслухняність, зірвані уроки, невивчений матеріал, відсутність дисципліни на уроці, подекуди навіть хуліганські витівки, постійні зміни в освітньому процесі, незрозумілі вказівки керівництва закладу тощо. А якщо до цього додати рівень оплати праці вчителя, можливі домашні потреби та й незадовільний рівень життя в країні, то взагалі складається велика вірогідність отримати стрес» [16].

Дев’ять факторів професійного вигорання педагогів виділяє дослідниця І.Олійник:

«- специфіка педагогічного спілкування, що полягає у багаточисельних та інтенсивних контактах у процесі суб’єкт-суб’єктної взаємодії;

- обмеження професійних очікувань у відношенні до особистісних

досягнень студентів;

* необхідність постійного оновлення наукового, методичного та

дидактичного змісту подачі навчального матеріалу;

* наявність почуття тривоги за рівень засвоєння й подачі інформації;
* складність та непередбачуваність виникнення педагогічних ситуацій;
* професія педагога є публічною, що потребує особливих зусиль і викликає;
* емоційне перенавантаження, яке може стати причиною «вигорання»;
* педагогічна діяльність пов’язана зі значним фізичним та емоційним

 навантаженням, з суперечливими думками та почуттями, що призводить до виснаження емоційних ресурсів та виникнення стресового стану;

* деякі педагоги не отримують задоволення від своєї діяльності, оскільки їм

 здається, що всі зусилля – марні; наслідком такої оцінки власної ефективності може бути низький рівень соціальної адаптації (підвищена тривожність, невпевненість у собі, емоційна нестійкість, низький рівень самооцінки тощо);

* професія педагога передбачає необхідність у підвищенні кваліфікації та

 рівня професіоналізму, стажуванні, володінні інноваційними технологіями та методами викладання, веденні науково-дослідної роботи, що, у свою чергу, призводить до інтелектуальних та фізичних перенавантажень» [46,с.120].

Знаходимо у фахових джерелах досить раціональне, як на нашу точку зору, виділення трьох основних факторів СЕВ:

 « - особистісний (якщо професійна діяльність сприймається як робота, що не є значущою для особистості, то зазначений синдром буде розвиватися швидше, бо невдоволеність професійним зростанням та установкою на підтримку асоціюється з розвитком «згорання» [31];

« - рольовий (наявність високого рівня відповідальності за покладені обов’язки виступає додатковим стресогенним фактором, що в результаті може спровокувати виникнення професійного вигорання);

* організаційний (вигорання пов’язане з тим, що професійна діяльність

може бути неправильно організованою) [46, с.120].

Також дослідники так пояснюють процес формування СЕВ педагогів: «це поступове накопичення негативних емоцій, котрі не мають адекватного виходу, особистість демонструє зростання напруги у спілкуванні з колегами по роботі, друзями та знайомими; поступово емоційна хронічна втома переходить у фізичну; спостерігаються розлади сну і як наслідок – людина не має сили працювати. Поступово хронічна втома викликає стан апатії та депресії, спалахи роздратування, почуття напруги, дискомфорту» [42,с.447].

У цілому, дистанційне навчання стало справжнім випробуванням для вчителів, адже в стислі терміни їм самим довелося оволодіти самим і електронними технічними засобами навчитися, і залучити до їх використання своїх учнів. Також доводиться набути навичок перевірки завдань, оцінювання, підготовки до занять, консультування тощо. За таких умов набути СЕВ настає більш легко і набагато швидше.

У цілому, ми погоджуємося із виявленою психологами тенденцією: «високий рівень вигорання тісно пов’язаний з пасивними тактиками боротьби зі стресом. Фахівці, що вміють активно протидіяти стресу, демонструють низький рівень професійного вигорання» [6,с.135].

Також проведений аналіз фахової літератури засвідчує, що на сьогодні поруч із відсутністю єдиних підходів до визначення симптомів СЕВ та їхньої класифікації, відсутні також єдині підходи до визначення переліку основних його причин, а також і їх класифікація.

Дослідники М. Бутиріна та А. Новолаєв серед причин професійного вигорання у педагогічних працівників виділяють низку «соціально-економічних (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість, падіння престижу педагогічної професії) та соціально-психологічних чинників: складні соціально-економічні умови в Україні унеможливлюють фінансування галузі освіти в повному обсязі, що позначається на матеріальному становищі працівників закладів освіти, що не відповідає підвищеним вимогам оточуючих та держави до особистості та професійної діяльності педагога, істотним стресогенним фактором якої є психологічні і фізичні перевантаження у системі «людина – людина». Педагоги працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель – учень» за таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Крім того із збільшенням педагогічного стажу роботи у вчителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров’я» [11,с.263].

Автори посібника «Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів» серед основних причин СЕВ педагогів виділяють такі соціально-економічні стресогени : «соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутина тощо» а серед найбільш поширених проявів стресу в учителів зазначають: «фрустрованість, підвищену тривожність, роздратованість, виснаженість» [20].

У посібнику «Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти» до важливих стресогенних факторів віднесені «психологічні й фізичні перевантаження педагогів, виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім’ї» [61].

Вітчизняна дослідниця СЕВ у педагогів Т. Зайчикова причини його появи розподілила на кілька груп (детермінант): соціально-економічні детермінанти (соціальний статус професії, економічна нестабільність, рівень оплати праці, рівень соціального захисту і т.п.), соціально-психологічні детермінанти (фактори ефективності праці, конфліктність колективу, мотиви праці тощо) та індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: рівень фрустрованості, ригідності, агресивності, тривожності, рівень суб’єктивного контролю; соціально-демографічні та професійні: стать, вік, сімейний статус, стаж професійної діяльності тощо) [28].

Дослідниця А. Погрібна серед основних причин СЕВ педагогів виділяє такі: жорсткі рамки морально-етичних норм; велика кількість емоційно насичених ситуацій міжособистісного спілкування, «що потребує від педагога чималого внеску у встановлення довірчих відносин і уміння керувати емоційною напруженістю ділового спілкування. В професійній діяльності педагогів існує також дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами, з одного боку, і моральною та матеріальною винагородою, з іншого» [50, с.14]. Також науковиця у рамках свого дослідження проаналізувала значну кількість фахових джерел щодо причини СЕВ у педагогів і особливу увагу зосередила на таких поглядах:

- «вигорання як розчарування в пошуку сенсу життя (A. Pines);

- до повного розпачу і екзистенціальної порожнечі призводить надмірна залежність від роботи (М. Burish);

- розуміння вигорання як особливої форми екзистенційного вакууму, провідним симптомом і основною характеристикою якого виступає виснаження (А. Ленге);

- у цілому як порушення ціннісно-смислової сфери людини (Н. Гришина, О. Єрмакова та ін.);

- як наслідок нівелювання і спалювання лібідних почуттів до близьких людей, що екстраполюється на інших людей, на професійну взаємодію (Т. Яценко);

- як результат цілого набору невірних очікувань, які не відповідають робочій ситуації (С. Майєр);

- залежність основної причини вигорання від надмірної витрати ресурсів або неможливості їх відновлення (С. Ходфолл та Я. Фредді);

 потужним чинником виникнення СЕВ виступає фактор винагороди

(С. Кордес) та ін.» [50,с.37].

 С. Мащак на основі емпіричного вивчення симптомів ОПВ у представників різних професій здійснила умовний розподіл їх на кілька груп: фізичні, поведінкові і психологічні, зовнішні та внутрішні, віднісши до перших втомленість, відчуття виснаження, часті головні болі, накопичення зайвої ваги, безсоння.

Серед поведінкових і психологічних виділено такі: важкість праці; знищення професійного ентузіазму; відчуття розчарування; невпевненість; відчуття вини та непотрібності; дратівливість; підозрілість; ригідність; нездатність ухвалювати рішення; зловживання алкоголем або наркотичними засобами.

До зовнішніх причин розвитку СЕВ віднесено соціальну та економічну нестабільність, кризу ідейних, правових, духовних, моральних норм, низьку соціально-правова захищеність особистості у суспільстві; внутрішні причини професійного вигорання; негативні суспільні стереотипи; негативний приклад керівників певних структурних підрозділів; низька моральна культура трудового колективу; відсутність перспективи професійного зростання; постійна фізична, емоційна та моральна втома; невідповідність умов праці, кваліфікації спеціаліста та матеріальному еквіваленту – заробітній платі [42].

Аналіз фахових джерел також засвідчив існування в сучасній психології поділу причин виникнення СЕВ на дві великі групи: внутрішні (індивідуально-психологічні) та зовнішні. Де до внутрішніх відносять «соціально-демографічні характеристики особистості, гендерні стереотипи, рівень професійної майстерності, наявність неузгодженостей у ціннісній сфері». Також на основі системи цих внутрішніх чинників науковці «встановили тісні зв’язки між вигоранням та особистісними характеристиками фахівця: нейротизмом, екстра/інтроверсією, відкритістю досвіду, співпрацею, сумлінністю, тривожністю, сенситивністю, ворожістю, ригідністю, емоційною нестабільністю, емпатією, рівнем самоповаги, локусом контролю, ступенем особистісної витривалості, «силою Я», стилем поведінки та мислення, індивідуальними стратегіями опору стресу та т.п.» [50,с.40].

До зовнішніх чинників СЕВ у педагогів відносять «роль рольового конфлікту, відсутність соціальної підтримки, низький ступінь самостійності, згуртованості і несприятливий психологічний клімат колективу, занизьку потребу в інноваціях, дестабілізуючу організаційну структуру, психологічно важкий контингент учнів, недостатню матеріальну та моральну винагороду, низький соціальний статус, підвищена відповідальність за виконувані функції та т.п.». Сюди ж відносять «змістовні характеристики професійної діяльності та вимоги професії» [50,с.40].

Дві групи факторів СЕВ учителів виділяє  В. Орел, називаючи першу індивідуальними а другу організаційними чинниками. Так організаційні чинники об’єднують «умови матеріального середовища, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності». Також науковець акцентує в цій групі чинників «на умовах праці, на тимчасових параметрах діяльності та об'ємі роботи вчителів». Автор доводить, що значно сприяють розвитку СЕВ у педагогів такі фактори, як-от: «підвищене навантаження у професійній діяльності, наднормова праця, висока тривалість робочого дня, недостатня винагорода, грошова чи моральна, або її відсутність. Як наслідок, підвищується нервова напруга, що призводить до фрустрації, тривожності, емоційного спустошення як передумов психічних захворювань та емоційного вигорання» [18].

Також до групи зовнішніх чинників В. Орел відносить зміст праці вчителів і виділяє у їх структурі «кількісні та якісні аспекти роботи з учнями: їхню кількість, ступінь глибини комунікаційного контакту. Велика кількість учнів у класі може призвести до недоліку елементарного контролю, що сприятиме вигоранню. Також педагогам часто доводиться мати справу з дітьми із соціально-неблагополучних сімей. Будь-яка критична ситуація з учнями, незалежно від її специфіки, негативно впливає на вчителів і може також стати чинником вигорання» [18].

До зовнішніх факторів СЕВ педагогів В. Орел відносить також атмосферу у колективі учнів та їх відношення до вчителя й навчального процесу. Так, за його словами, «вчителі, що характеризуються наявністю опікаючої стратегії у взаємостосунках з учнями, а також ті, що не використовують репресивну й ситуативну тактики, демонструють високий рівень вигорання» [18].

До групи індивідуальних чинників науковець відніс соціально-демографічні (вік і стаж) та особистісні особливості. Так, зокрема, для вчителя зі стажем і досвідом часто причиною формування СЕВ стає педагогічний криз, який формується на основі невідповідності між: «прагненнями педагога використовувати нові досягнення науки і неможливості їх реалізувати у короткі терміни; відсутності віддачі учнів; невідповідності очікуваного результату та фактичного; виникненні шаблонів у роботі, в усвідомленні того, що потрібно змінити ситуацію, що склалася, але як її міняти вчителеві невідомо; можливості ізоляції вчителя у педагогічному колективі, коли його інновації не підтримуються колегами» [18].

Більш уточнено та розширено перелік зовнішніх та внутрішніх чинників СЕВ, виділених на основі аналізу діяльності соціальних служб, подає

К. Балакірєва, відносячи до перших (зовнішніх) такі: хронічно напружена психоемоційна діяльність; психологічно складний контингент клієнтів служб (що ми можемо перевести у психологічно складний контингент дітей у класах); перевантаження та надмірні вимоги до працівників, велика кількість «зайвої паперової роботи; неефективна система мотивування і стимулювання, як матеріального, так і нематеріального; невідповідні умови праці (особливо в умовах дистанційного навчання – наше уточнення); нестабільність робочого графіку (знову ж таки, цей критерій набуває особливої гостроти у умовах дистанційного навчання, оскільки зростає кількість часу, який педагоги змушені витрачати і на підготовку до уроку, і на перевірку домашнього завдання – наше уточнення)» [3,с.6].

До внутрішніх чинників СЕВ у працівників соціальної сфери К. Балакірєва також віднесла низку чинників, які, як на наш погляд, також повністю виокремлюються і в професійній діяльності педагогів: схильність до надмірної емоційної включеності, надмірно інтенсивне сприйняття і переживання подій; схильність до самопожертви; підвищена відповідальність; неадекватне емоційне реагування в конфліктних ситуаціях; слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності; низька самооцінка, невпевненість у собі; невміння планувати свій час; етичні дилеми» [3,с.6].

Психологами помічено й доведено також те, що ризик формування СЕВ найбільш часто спіткає тих педагогів, «які пред'являють дуже високі вимоги до себе, мають ризик «вигоріти». В їхньому уявлені справжній вчитель – це зразок професійної невразливості та досконалості. Вони асоціюють свою працю з особливим призначенням, місією, тому у педагогів зникає межа між роботою та приватним життям» [17].

Отже, у цілому у переліку загальних факторів СЕВ дослідники виділяють п’ять основних, які ми можемо застосувати і по відношенню до педагогів:

«1. Ненормований робочий графік.

2. Відсутність інтересів поза роботою та схильність «приносити» роботу додому.

3. Відсутність достатньої фізичної активності, сну та збалансованого харчування.

4. Відсутність емоційного задоволення від роботи, а також морально-ціннісні конфлікти, що пов’язані з роботою.

5. Відчуття відсутності сенсу власної професійної діяльності та неможливість відповісти на запитання «Для чого я цим займаюся?» [Єлохіна, с.17].

Сучасні дослідники О.Варгата, О.Кулешова та Л.Міхеєва на основі опрацювання низки фахових джерел подали узагальнений перелік психологічних чинників СЕВ у педагогів, класифікувавши їх на такі групи:

«1) індивідуально-особистісні (характер, темперамент, вік, стать, рівень самооцінки та рефлексивності);

2)організаційно-професійні (умови праці, рівень заробітної плати, перевантаження на роботі, брак часу, ненормований робочий час;

 3) психологічно-мотиваційні (рівень емоційної та мотиваційної сфер, психологічна готовність до педагогічної діяльності)» [26,с.70].

Також ці науковці уклали перелік головних та найбільш потужних психологічних чинників ОПВ педагогів:

* «високий рівень відповідальності;
* дисбаланс між інтелектуально-психологічними ресурсами та моральними й матеріальними стимулами;
* виникнення конфліктів у педагогічному оточенні;
* недостатні умови для самовираження та творчості;
* одноманітність діяльності та безініціативність;
* відсутність позитивного оцінювання та заохочення;
* відсутність перспектив у роботі та подальшого саморозвитку;
* невирішені проблеми особистого характеру» [12,с.71].

 В останні півтора року до основних чинних психологічних факторів ОПВ педагогів необхідно віднести також дистанційне навчання. І якщо у вітчизняній соціології ми ще не знайшли оприлюднену статистику щодо цього питання, то у багатьох країнах такі дані уже зафіксовані. До прикладу, у США статистика свідчить, «що під час нещодавнього опитування Національної асоціації освіти 28 % вчителів заявили, що через спричинені коронавірусом проблеми вони з великою вірогідністю підуть з професії. Серед педагогів з досвідом роботи понад 30 років тих, хто думає про звільнення, – 55 %» [65].

Цілком зрозуміло, що на фоні коронокризи «Безпрецедентний рівень стресу вкрай негативно позначається на емоційному стані вчителів, які й без того знаходяться у групі ризику з точки зору професійного вигорання» [як запобігти], що сприяє утвердженню думки про те, що на сьогодні перелік зовнішніх чинників СЕВ педагогів доповнюється викликами пандемії та онлайн-навчання.

У цілому, основними факторами формування СЕВ у педагогів є низка внутрішніх та зовнішніх факторів, які є стресогенними у професійній діяльності педагогів, і які набувають загострення та доповнюються новими чинниками на фоні коронокризи та дистанційного навчання.

**РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИМПТОМІВ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

 **2.1 Психологічні особливості профілактики та подолання проявів синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників**

Професійна діяльність педагога відноситься до стресогенних, що визначається її надзвичайною складністю та багатовимірністю: навчальна, наукова, методична, виховна, робота з батьками, складання звітів та планування. До переліку стресових факторів педагогів відносять також «соціальні оцінки з боку учнів, батьків, колег, керівництва; невизначеність ситуацій навколишньої дійсності, повсякденна рутина у вигляді великої кількості документації тощо, тобто різноманітні прояви стресу в роботі вчителя носять ще й численний характер» [52,с.13]. У цілому, як зауважують науковці, «Оцінка професійної діяльності педагога проводиться комплексно і включає не лише обсяг виконаної роботи, але й її якість» [60].

До особистості педагога як професіонала суспільство виставляє досить широкі вимоги: «педагог зобов’язаний бути яскравою, неповторною особистістю, носієм загальнолюдських цінностей, глибоких і різноманітних знань, високої культури; прагнути до втілення в собі людського ідеалу» [54]. Окрім того, його професійна діяльність містить як раціональні технології (знання предмета, володіння методиками, інноваційними технологіями, педагогічні та психологічні знання тощо), так і мистецтвом, що передбачає володіння низкою педагогічних здібностей: організаторських, дидактичних, комунікативних, перцептивних, сугестивних, дослідницьких, науково-пізнавальних.

Також педагогу як особистості та професіоналу мають бути притаманні такі якості: «працелюбство, працездатність, дисциплінованість, уміння визначати мету, вибирати шляхи її досягнення, організованість, наполегливість, систематичне і планомірне підвищення свого професійного рівня, відповідальність, прагнення постійно підвищувати якість своєї праці» [54].

Досить широкою є також гамма обов’язків педагога: гуманізм, активність, творчість, винахідливість, кмітливість, наполегливість, готовність до самостійного вирішення будь-яких ситуацій, організаційні здібності, володіння витримкою та самовладанням, душевною чуйністю, справедливість, вимогливість (до себе і до вихованців), почуття гумору, педагогічний такт, педагогічна техніка, захоплення наукою, любов до своєї професії тощо. Окрім того, сучасний педагогі має володіти також низкою базових компетентностей, необхідних для виконання посадових обов’язків: «професійно-педагогічною, соціально-громадянською, загальнокультурною, мовно-комунікативною, психологічно-фалісативною, підприємницькою, інформаційно-цифровою» [54].

У цілому, «професійну діяльність педагога відрізняє дуже висока емоційна

Завантаженість» [56]. Педагоги перебувають у постійному стані високих вимог до них з боку суспільства, викликаного «постійним збільшенням навчального навантаження, високою інтенсивністю праці, психоемоційними перевантаженнями, постійними навантаженнями на зоровий, слуховий і голосовий апарати, великою кількістю контактів протягом робочого дня, гіподинамія робить дану групу фахівців вразливою щодо розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ) [60].

У процесі аналізу фахових джерел ми натрапили на думку фахівців про те, що емоційне «згорання» педагогів у цілому не є обов’язковим та неминучим процесом, і в усякому разі «ймовірніше варто здійснити профілактичні заходи, які можуть попередити, послабити або виключити виникнення даного конструкту, а більшість причин емоційного виснаження міститься не лише в особистісних характеристиках людей, а і у певних соціальних та ситуативних факторах» [46,с.121]. У цілому, як ми можемо зробити висновок із низки проаналізованих фахових джерел, саме профілактика є найголовнішим напрямком діяльності щодо запобігання виникненню професійного вигорання.

Помічено, що СЕВ на сьогодні все частіше страждають не тільки педагоги із великим стажем, але й молоді вчителі, що сприяє швидкій зміні сфери їхньої діяльності: набувши у перші ж роки СЕВ, значний відсоток таких спеціалістів змушені шукати іншу роботу.

Найбільш часто сприяють формуванню СЕВ у молодих педагогів невміння налагодити контакт із учнями, які «не хочуть його слухати», і причин такого становища виділяють кілька: невпевненість молодого спеціаліста у своїх силах, що досить добре «зчитується учнями; невміння цікаво подати матеріал, не досить глибокі знання свого предмета та ін.

Підштовхнути молодого педагога до формування СЕВ може також невміння налагоджувати ефективну комунікацію із учнями, коли постійні вербальні формули, які учитель формулює по відношенню до них, може викликати зворотне бажання ще більше дражнити такого педагога, бунтувати, робити на зло (не приходити на уроки або зривати їх, не виконувати домашнє завдання) тощо. негативне значення мають також спроби молодого педагога лише контролювати учнів, без встановлення довірливих стосунків та поваги до нього як до наставника. Зокрема, як помічено та зауважено багатьма педагогами, вислови «сядьте», «замовкніть», «послухайте мене» і т. п. лише сприяють поглибленню конфлікту між педагогами та учнями, що, у свою чергу, пришвидшує формування СЕВ.

Ще одним чинником прискорення формування СЕВ у молодих учителів виділяють такі ситуації в професійному житті педагогів, коли вони змушені докладати значних зусиль та виділяти досить багато час на підготовку нової теми уроку, якою він не достатньо оволодів. Нанизування таких ситуацій призводить до зростання незадоволення собою, загострення внутрішньої напруги і, як наслідок – формується ситуація стресу та емоційного вигорання.

Аналіз фахових джерел засвідчив, що до цілеспрямованих засобів профілактики СЕВ педагогів відносять насамперед систему консультацій, семінарів і тренінгів, діагностику наявних психічних станів, підбір дієвих психологічних прийомів, які може самостійно використовувати кожен фахівець, допомагати друзям, знайомим [42,с.450].

Також до більш складних заходів попередження СЕВ відносять профілактичні, лікувальні, реабілітаційні дії із вияву та подолання ОПВ, спрямовані на обмеження дії головних факторів постійного стресу: зняття психічної напруги, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями, матеріальною, моральною винагородою, соціальним схваленням [42,с.450].

У сьогоднішніх умовах профілактика та лікування СЕВ перебуває у полі діяльності психологів та медиків, які при цьому використовують з метою профілактики та лікування засоби, що є багато в чому схожі: «те, що захищає від розвитку даного синдрому, може бути використане і при його лікування» [36]. Медичні заходи лікування, профілактики та реабілітації СЕВ переважно є спрямованими на ліквідацію дію того фактору, що, є стресоутворюючим а також при появі і розвитку ознак СЕВ.

 У фаховій літературі описано досить багато заходів, спрямованих на подолання професійного вигорання у професійній сфері: «технічні перерви, тайм-аути, ділові ігри для збереження психічного і фізичного здоров’я; оволодіння вміннями і навичками саморегуляції, релаксації, розширення кола спілкування поза межами професійного, підтримка хорошої фізичної форми, зміна видів діяльності на непрофесійні; розвиток умінь і навичок рівномірного розподілу професійних навантажень та швидкого перелаштування з одного виду діяльності на іншій; конструктивне вирішення конфліктів, підвищення професійної майстерності та кваліфікації шляхом самоосвіти та короткострокового навчання, вивчення досвіду успішних фахівців» [42,с.451].

До важливих умов профілактики СЕВ відносять сформованість умінь адекватно розподіляти обов’язки у професійному та приватному житті, адже, зо словами науковців, «вигорання посилюється лише тоді, коли межі між професійним та власним життям розпочинають стиратися, а професійна діяльність потребує значної частини часу» [38,с.21].

В. Бойко наголошує, що усі профілактичні, лікувальні та реабілітаційні методики і заходи щодо подолання СЕВ у педагогів «мають бути спрямовані по на зняття дії стресора: зняття робочого напруження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими зусиллями і результатом, який отримується» [20].

Саме тому психологи з метою попередження СЕВ педагогів радять скорочувати рамки професійної діяльності і не переносити її в родину чи смію, у коло друзів.

Також, як зауважують психологи, значною мірою доля відповідальності за попередження СЕВ у будь-якому професійному колективі покладається на психологів та керівників. З цією метою при найменшій загрозі професійного вигорання саме штатний психолог та керівник повинні, взявши до уваги «індивідуально-психологічні характеристики особистості, вивчити психологічний клімат у професійній групі, вдосконалити та покращити умови праці та відпочинку фахівця, вивчити характер професійних деформацій та особливості спілкування у професійній групі, переважаючі мотиви професійної діяльності» [42,с.451].

Значною мірою ефективність заходів щодо профілактики СЕВ у ЗЗСО залежать від позиції та ролі керівництва: для цього вони повинні не тільки знати психологічні особливості людей, які працюють у закладі, але й постійно їх діагностувати, щоб не пропустити змін. Розпочинатися така робота повинна із вивчення структури рис характеру педагогів, для чого фахівцями розроблено спеціальні рекомендації: «вивчення структури рис характеру кожного працівника можливе на основі спостережень за тим, «як людина ставиться:

А) до інших людей, демонструючи уважність, принциповість, прихильність, комунікативність, миролюбність, лагідність, альтруїзм, дбайливість, тактовність, коректність чи протилежні риси;

Б) до справ, виявляючи сумлінність, допитливість, ініціативність, рішучість, ретельність, точність, серйозність, ентузіазм, зацікавленість або протилежні риси;

В) до речей, демонструючи бережливість, економність, акуратність,

почуття смаку або протилежні риси;

Г) до себе, виявляючи розумний егоїзм, впевненість, нормальне

самолюбство, почуття власної гідності або протилежні риси [44,с.20]. На основі аналізу сучасних психолого-педагогічних джерел стає цілком зрозуміло, що професія педагога – одна із тих, що характеризуються наявністю усіх головних психотравмуючих факторів, «які є детермінантами емоційного вигорання» [51], роблять її, завдяки низці специфічних особливостей, «потенційно афектогенною» [60].

 Зокрема, виокремлюють такі характерологічні особливості, наповнені можливістю допомогти особистості знизити негативний вплив стресу: «впевненість в собі, прийняття себе та інших, вміння концентруватися на позитивних емоціях, вміння працювати в команді, позитивне ставлення до життя, бажання долати труднощі, навички вирішення проблем» [53].

У цілому можемо констатувати, що на сьогоднішній день побутує багато підходів щодо попередження та корекції СЕВ, які «з успіхом можуть бути використані в педагогічній діяльності» [40].

 **2.2 Вироблення рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання у педагогів**

Налагодженої системи професійної підтримки учителів у масовій школі на сьогодні практично не існує. Саме тому збереження та укріплення психологічного здоров’я ( а отже й соматичного), що попереджує виникнення СЕВ, можливе за умови оволодіння самим педагогом сучасними методами та прийомами профілактики та попередження хвороб стресових станів. За словами фахівців, «Уникнути наслідків вигорання учителів можна шляхом планомірної профілактики синдрому» [33,с.71].

Оскільки питання СЕВ та ОПВ на сьогодні залишаються досить актуальними та на фоні дистанційного навчання в умовах ковідних обмежень зазнають лише поглиблення, то цілком зрозуміло, що потребує подальшого розроблення питання вироблення практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання професійного вигорання педагогів уже в умовах дистанційного навчання.

 З цією метою ми проаналізуємо рекомендації щодо профілактики та усунення СЕВ, наявні у фахових джерелах, та виокремимо ті, що стосуються безпосередньо професії педагога.

Науковці та психологи-практики з метою профілактики ПВ у спеціалістів рекомендують проводити заходи, спрямовані на зменшення дії основних факторів, котрі спричинюють СЕВ і які ми можемо віднести і до педагогів: «хронічно напружена психоемоційна діяльність, постійні суперечності в стратегічному і тактичному курівництві, надмірні вимоги до працівників, відсутність об’єктивних критеріїв для оцінки результатів праці, неефективна система мотивування і стимулювання співробітників, нестабільність робочого графіку (що зазнає особливого загострення в умовах дистанційного навчання – наше уточнення), а також настрій спеціалістів «кожен сам за себе» (що також є наслідком діджитал-навчання, коли вчитель найчастіше залишається сам на сам із своїми турботами та потребами – наше уточнення) [3,с.14].

Психологи-практики та науковці подають перелік симптомів, які можуть бути передвісниками розвитку СЕВ, відносячи до них такі:

«- зниження мотивації до роботи;

* різко зростаюча незадоволеність роботою;
* втрата концентрації і збільшення кількості помилок;
* зростаюча недбалість у взаємодії з клієнтами ( у нашому випадку – із

 учнями – наше уточнення);

* ігнорування вимог до безпеки та процедур;
* недотримання стандартів виконання роботи;
* зниження очікувань;
* порушення встановлених термінів роботи і збільшення невиконаних

зобов’язань;

* пошук виправдання замість рішень; конфлікти на робочому місці; хронічна

втома;

* дратівливість, нервозність, неспокій;
* дистанціювання від колег;
* збільшення пропущених робочих годин, днів та ін. [3, с.11].

Отже, керівників, колег та психологів повинна насторожити наявність у педагогів симптомів із даного переліку.

 Психологи зауважують, що навіть за умов, «якщо навколо зовнішні обставини та умови, на які майже немає можливості вплинути, сприяють тривалому стресу та виникненню вигорання, позитивного ефекту можна досягти, якщо проводити роботу із власними індивідуально-психологічними особливостями, розвивати необхідні якості та уміння, а також дотримуватися правил психологічної безпеки, з метою формування особистісного ресурсу протистояння СЕВ» [3,с.21].

У фаховій літературі наведено перелік індивідуально-психологічних особливостей та умінь, які допомагають уникнути професійного вигорання:

«-добре здоров’я та свідома, цілеспрямована турбота про свій фізичний

 стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя);

* висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях та

можливостях;

* досвід успішного подолання професійного стресу;
* здатність до конструктивних змін у напружених умовах;
* висока мобільність;
* відвертість;
* товариськість;
* самостійність;
* прагнення спиратися на власні сили (не залежати від інших);
* здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні

настанови і цінності – як відносно до самих себе, так і до інших людей і життя взагалі;

* вміння звернутися по допомогу (коли це необхідно);
* вміння не боятися ставити «дурні питання);
* вміння приймати допомогу» [3,с.22].

Значний інтерес в руслі обраного нами предмета дослідження викликали

 також сформовані психологами-практиками правила психологічної безпеки при роботі для уникнення СЕВ. Зокрема, одним із перших такі поради сформулював російський психолог, один із найавторитетніших дослідників синдрому професійного вигорання В. Бойко. На сьогодні вони мають такий вигляд:

« – визначення короткотермінових і довготривалих цілей;

 – використання «тайм-аутів», що необхідно для забезпечення психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

 – оволодіння вміннями і навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, який призводить до вигорання);

– професійний розвиток і самовдосконалення (одним із способів запобігання синдрому емоційного вигорання є обмін професійною інформацією з представниками інших служб, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той який існує всередині окремого колективу, для цього існують різні способи: курси підвищення кваліфікації, конференції та ін.);

– втеча від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її неможливо уникнути, але надмірне прагнення д виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню синдрому емоційного вигорання)»;

– емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, імовірність вигорання знано знижується або цей процес стає не настільки вираженим);

– підтримка хорошої фізичної форми (не варто забувати, що між станом тіла і станом душі існує тісний зв’язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги чи ожиріння збільшують прояви синдрому емоційного вигорання) [20].

Також досить слушні поради щодо попередження СЕВ сформулювала на основі сучасна вітчизняна дослідниця і практичний психолог К. Балакірєва, які варті уваги педагогів:

1. «1 В першу чергу турбуйтеся про себе.
2. Будьте уважні до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші

симптоми втоми.

1. Адекватно оцінюйте свої можливості. Не беріть на себе занадто багато.
2. Припиніть шукати у роботі щастя або порятунку. Вона – не притулок,

а діяльність, яка є доброю сама по собі.

1. Припиніть жити життям інших. Живіть, будь ласка, своїм власним

життям. Не замість людей, а разом із ними.

1. Використовуйте перерви в роботі для відпочинку, коли це тільки

можливо.

1. Витрачайте час на те, щоб «скинути» з себе напругу. (Використовуйте

вправи із Додатку Д зробити із ст 36 Балакірєвої).

1. Знаходьте час для себе, ви маєте право не тільки на робоче місце, але і

на приватне життя. Спілкуйтеся з друзями та рідними.

1. Особливу увагу приділіть власним ресурсам. У вільний від роботи час

займайтеся приємними та розслаблюючими справами. (Використовуйте вправи із Додатку Д Балакірєва, с.36).

1. Вчіться тверезо осмислювати події кожного дня. Можна зробити

традицією вечірнє переглядання подій.

1. Відмовтесь від зловживання алкоголем і висококалорійною їжею.
2. Марно «запивати» і «заїдати негативні емоції. Ніщо так сильно не шкодить нашому організмові, як шкідливі звички.
3. Висипайтесь. Повноцінний сон не менше 8 годин на добу. Для того, щоб

добре і міцно спати, випийте на ніч теплого молока з медом, або прогуляйтеся.

1. Звертайтеся за допомогою або підтримкою [3,с.22].

На наш погляд, досить ефективні поради щодо попередження СПВ, використовуючи поради своїх колег-психологів, зібрали у статті «Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів» М.Бутиріна та А.Новолаєв [11] : «

1. Планування діяльності [22]. Дезорганізація може призвести до стресу. Приділіть планам якийсь час, коли це буде можливо, і попрацюйте над ними доти, доки не закінчите.

2. Нормування діяльності – визнайте і прийміть обмеження [22]. Багато хто з нас ставить перед собою абсолютно недосяжні цілі. Ставте перед собою цілі, які зможете досягти.

3. Перемикання уваги – розважайтесь [29]. Знайдіть заняття, що було б захоплюючим і приємним (хоббі).

4. Позитивність – не критикуйте інших, учіться хвалити інших за ті речі, що Вам у них подобаються. Зосередьтеся на позитивних якостях оточуючих [22].

5. Терпіння – учіться терпіти і прощати. Нетерпимість до інших призведе до фрустрації і гніву. Спробуйте зрозуміти, що почувають інші люди, це допоможе вам прийняти їх [22].

6. Уникання нездорової конкуренції. У житті дуже багато ситуацій, коли не можливо уникнути конкуренції. Але занадто велике прагнення вигравати в багатьох галузях життя створює напруження і тривогу, робить людину агресивною [29].

7. Фізичні навантаження – регулярно робіть фізичні вправи. Краще виконувати ту програму, що приносить вам задоволення (валеогенний спосіб життя) [32].

8. Відкритість – розповідайте про свої неприємності. Знайдіть друга чи

консультанта-психолога, з якими ви можете бути відверті [29].

9. Безмедикаментозний метод розслаблення – медитація, йога, аутогенне

 тренування і прогресивна релаксація можуть бути вивчені за допомогою акредитованих компетентних учителів і професійних психологів [66].

 На основі опрацювання фахових джерел щодо профілактики СЕВ у педагогів ми усвідомили, що у цій справ матиме результат лише цілеспрямована та комплексна психологічна допомога фахівців, однак не менш важливими у цій справі є уміння самодопомоги, відповідальності та турботи про свій особистісний і професійний розвиток, спрямовані на досягнення завдань відновлення і підтримання свого психо-фізіологічного здоров’я.

У руслі означених поглядів дослідниками систематизовано методи психологічної допомоги, спрямовані на подолання СЕВ, в основу класифікації яких покладено поєднання видів і форм роботи:

«1. Індивідуальна психологічна допомога (оскільки професійний стрес і синдром емоційного вигоряння проявляється у всіх фахівців по-різному, універсального рішення подолання цього кризового стану не існує. Необхідний аналіз конкретної проблеми конкретного фахівця, виконаний на високому професійному рівні).

2. Групова психологічна допомога (семінари для педагогів, що моделюють ситуації життя, що дозволяють знаходити шляхи їх вирішення і формують більш зріле ставлення до життя). Наприклад, корисно буде проведення рефлексивного тренінгу, метою якого є спонукання педагогів до максимально повного опису свого внутрішнього досвіду в ситуації виконання ними професійної діяльності. Високий рівень розвитку рефлексії дозволить фахівцям усвідомити, переосмислити власні способи мислення, діяльності, спілкування, своєї поведінки як цілісного ставлення до навколишнього світу; провести аналіз і перебудову підстав своїх дій у професійній діяльності.

3. Основною психологічною якістю, що забезпечує стресостійкість у педагогічній діяльності, є рівень особистісної зрілості фахівця. Під цим поняттям мається на увазі ступінь усвідомлення себе, здатність брати на себе відповідальність, приймати рішення і робити вибір, вміння будувати гармонійні взаємини з іншими людьми, а також відкритість до змін і прийняття свого і чужого досвіду у всьому його розмаїтті» [33].

За таких умов науковці як необхідну та базову складову попередження та профілактики СЕВ у педагогів визначають «особистісну психологічну підготовку педагогів, що, зокрема, полягає не лише у знайомстві з теоретичними психологічними основами цього явища, але й практичні заняття, що виробляють стресостійкість.

«4. Важливими напрямками профілактики професійного стресу і синдрому емоційного вигорання педагогів є:

- просвітницька робота про сутність і наслідки професійного стресу і емоційного вигоряння (лекції, семінари, перегляд відео-матеріалів);

- створення кімнати «психологічного розвантаження» для фахівців;

- організація роботи психолога (необхідність постійної діагностики фахівців, моніторинг їх психо-фізичногостану);

- створення сприятливого психологічного клімату в колективі;

- організація наставництва в колективі педагогів (Допомога молодим фахівцям в процесі адаптації до роботи, колективу);

- психологічне консультування як можливість опрацювання професійних і особистих проблем педагогів;

- організація активного відпочинку, санаторно-курортного лікування для фахівців [33].

Цікаві поради щодо корегування стресових станів у педагогів та попередження СЕВ подає О. Амбросимова, розподіливши їх на медичні, чинники руху, психокорекції : «1. Медицина поведінки: концепція пошукової активності, прийоми психологічного захисту, особливості спілкування в екстремальних умовах, які передбачають володіння такими прийомами психологічного захисту:

– перенесення та переключення – відволікання на сторонні предмети (хоббі, домашні тварини тощо);

 – зміна масштабу подій – необхідність намагання поглянути на власні переживання із віддаленого майбутнього та зі сторони стороннього спостерігача, що може значно зменшити інтенсивність переживань;

– накопичення радості та мобілізація гумору – позитивні емоції – потужний антистресовий фактор;

– відчуження – уявне представлення ситуації та уявне її зафарбовування чи затушовування знижує її негативний ефект та вплив;

– інтелектуальна переробка – необхідність пошуку корисного для себе у поганому («не було б щастя, так нещастя допомогло»);

 – клин клином або розумний егоїзм – необхідність учитися не уникати травмуючих ситуацій, а навпаки «прискорювати» їх, не допускати тривалого впливу помірного стресора;

– розрядка – розрядкою може бути фізична робота, улюблене заняття, можливість виговоритися;

 – інтуїція – передбачаючи стресоутворюючі обставини, людина зможе їх уникнути або зустріти, озброївшись прийомами психологічного захисту;

– уявний бар’єр – необхідно уявно окреслювати психологічний бар’єр, спроможний знищувати усі травмуючі впливи.

2. Рухлива активність – під час психоемоційного стресу потужне розвантаження дають танці, плавання, біг.

3. Психотренінг та психоаналіз: психофізіологічний вплив (самонавіювання, виклик певних уявних образів); довільна зміна тонусу м’язової системи; тормозіння кори головного мозку, котре досягається спеціальним розслабленням м’язів, зосередженням уваги на відчутті тепла, важкості в тілі, спокою та відпочинку.

4. Масаж, самомасаж, вплив на біологічно активні точки (БАТ) – поглажування, віджимання, розминання, вібрація, постукування досить легко знімають м’язові спазми із найбільш вразливих при нервовому напруженні місць – обличчя, шиї, плечей та рук (найбільщ дієвим є пальцевий метод – акупресура).

5. Медикаментозне корегування стресових станів – лікарські препарати, що використовуються для корекції стресових станів» [1].

 Також серед досить ефективних способів профілактики СЕВ

С. Порфирьєва роботу в парі з колегою, якому ви довіряєте. Тобто, для педагогів це може бути «спільне обговорення професійних проблем, і взаємодопомога. Близькими до цього методу науковиця називає супервізії та інтевізіїї, де супервізор – це досвідчений, авторитетний колега, до якого можна звернутися за допомогою та порадою; інтервізії – обговорення в групі однодумців, які допоможуть вам побачити проблему з різних баків, і запропонують різні шляхи її подолання» [53].

М. Гагаріна до дієвих та ефективних засобів профілактики та подолання СЕВ відносить такі: «цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя); висока самооцінка та впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях; досвід успішного подолання професійного стресу; здатність до конструктивних змін у напружених умовах; висока мобільність; відвертість; товариськість; самостійність; прагнення спиратися на власні сили. Здатність формувати і підтримувати у собі позитивні, оптимістичні настанови і цінності як відносно до самих себе, так і до інших людей і життя взагалі; вміння звернутися по допомогу; вміння приймати допомогу» [15,с.98]

Отже, до основних засобів профілактики, попередження та відновлення професійного здоров’я педагогів сучасні дослідники насамперед відносять психоемоційну та рухливу активність, до якої, зокрема, відносять і такі форми лікувальної фізкультури: найрізноманітніші фізичні вправи, елементи спорту та спортивної підготовки, ходьбу, біг та інші циклічні вправи та види спорту, роботу на тренажерах, хоротерапію, трудотерапію та ін.

Методами профілактики та попередження СЕВ є також пасивні фізичні вправи – масаж, мануальна терапія, фізіотерапія, а психорегулюючими (психологічними) – аутотренування, м’язова релаксація, спеціально підібрані психотехніки.

Сприятливо діють на зниження ризику отримати педагогами СЕВ соціальна та професійна підтримка, надійне коло друзів, підтримка родини.

Отже, на основі опрацювання фахової літератури, аналізу описаних напрацьованих методик боротьби зі стресом та СЕВ ми уклали рекомендації педагогам щодо його попередження та профілактики.

Звичайно, ми не можемо стверджувати, що ці рекомендації будуть стовідсотково оригінальними, оскільки ми орієнтувалися та використовували низку авторських методик та порад, вибравши із них найбільш дієві та на наш погляд, ефективних і доступних у практиці роботи сучасних закладів освіти в умовах коронокризи.

У цілому, слідуючи за порадами дослідниці Ю. Букіної [65], ми також виділили три рівні умов, виконання яких є необхідним для профілактики СЕВ педагогів ЗЗСО.

По-перше, оскільки професія педагога належить до найбільш стресогенних, де СЕВ є досить поширеним, при виявлені його ознак і їх розвитку насамперед необхідно зосередитись на організаційному рівні діяльності педагога (забезпечити якісне покращання умов праці).

По-друге, необхідно звернути увагу на характер взаємостосунків у колективі (міжособистісний характер), особистісні реакції і захворюваність (індивідуальний рівень). Суттєва роль в боротьбі з синдромом емоційного вигорання відводиться самій людині. Для попередження синдрому «професійного вигорання» необхідно дотримуватися рекомендованих принципів власної поведінки та професійної діяльності: планування та нормування педагогічної діяльності, обов’язковий відпочинок, розваги та посильні і приємні фізичні навантаження, психологічне розвантаження, уникання нездорової конкуренції та терпіння [3]. Також варто наголошувати про те, що в умовах навчання в онлайн-режимі «запобігти емоційному вигоранню та знизити рівень стресу під час дистанційного навчання, постарайтесь забезпечити собі максимально сприятливі умови для роботи й відпочинку» [65].

Отже, на індивідуальному рівні ми сформулювали такі поради щодо попередження СЕВ:

1. З’ясувати для себе провідну мету, якій підпорядкуйте усі свої професійні дії.

 2. Не припускайте негативних думок.

3. Не прагніть до ідеалу у професійній діяльності – його не існує апріорі. Робіть добре те, що важливе і необхідне саме на даний момент.

4. Налаштовуйте себе на позитив із самого ранку, намагайтеся у всьому його виділяти, бачити, культивувати.

5. Візьміть за звичку планувати як робочий час, так і вихідні дні.

6. Потурбуйтесь про якісний відпочинок і сон щонайменше 7-8 год на добу. Перед відходом до сну практикуйте розслаблення: аромотерапія, водні процедури, розслаблююча музика тощо.

7. Не ігноруйте короткі моменти відпочинку упродовж дня: моменти очікування, примусова бездіяльність тощо.

8. Контролюйте негативні емоції, оскільки «Не такий страшний чорт, як його малюють».

9. Пам’ятайте про цілющий вплив гумору та сміху, для цього знаходьте можливість для перегляду гумористичних телепередач, кінокомедій, розважальних шоу тощо.

10. Не скупіться на компліменти та похвалу на свою адресу.

11. Робіть для себе години та дні релаксу та краси.

12. Цілющий вплив мають також фізичні вправи та помірна фізична праця.

13. Чудовим способом досягнення внутрішньої рівноваги та душевної гармонії є музика.

14. Дієвим засобом психотерапії можуть стати дні «інформаційного відпочинку» від ТБ і комп’ютера.

На міжособистісному рівні (колеги, учні, батьки, члени родини, друзі тощо) ми сформулювали такі поради щодо профілактики СЕВ:

1. Не забувайте про цілющий вплив спілкування із друзями, колегами,

 родиною. Знаходьте час і можливість відпочинку в колі родини та на лоні природи. Обговорюйте те, що вас непокоїть.

1. Навчіться казати «ні!» переконливо, але ввічливо.
2. Обов’язково уведіть у своє життя концерти, театр, виставки, туристичні

 поїздки, вилазки на природу, відвідування зоопарків тощо.

1. Не відкладайте життя і сім’ю на потім, працюйте над своїм емоційним

відновленням уже тут і зараз, адже робота і всі проблеми, пов’язані із нею – це лише одна із граней вашого життя.

Стосовно рекомендацій щодо профілактичних дій із організаційної сторони професійної діяльності педагогів, то ми рекомендуємо використати професійні поради Ю. Букіної щодо оптимізації робочих інструментів в умовах навчання в дистанційному режимі, а також щодо адаптації до онлайн-режиму навчання (Додаток Г).

**2.3 Перевірка доцільності та ефективності вироблених рекомендацій на упередження особистісно-професійного вигорання педагогів**

Результати теоретичного аналізу проблеми розвитку СЕВ, прояву його симптомів, визначення факторів та чинників його розвитку та вироблення рекомендацій щодо його упередження у педагогів сприяли необхідності емпіричного дослідження.

З метою перевірки доцільності та ефективності вироблених рекомендацій щодо упередження ОПВ педагогів ми провели психологічний експеримент у колі вчителів-добровольців НВК №10 м. Хмельницького, що складався із трьох етапів (констатувального, експериментального та контрольного) і у цілому охопив рік часу.

 Розпочався експеримент у листопаді минулого (2020 року) наприкінці першого семестру, коли ми з метою визначення наявності симптомів, які можуть бути передвісниками розвитку симптому СЕВ у педагогів провели низку спостережень за колегами-педагогами. Для цього ми використали перелік симптомів для діагностики передвісників СЕВ, упорядкований практичним психологом К. Балакірєвою:

«- зниження мотивації до роботи;

* різко зростаюча незадоволеність роботою;
* втрата концентрації і збільшення кількості помилок;
* зростаюча недбалість у взаємодії з клієнтами ( у нашому випадку – із учнями – наше уточнення);
* ігнорування вимог до безпеки та процедур;
* недотримання стандартів виконання роботи;
* зниження очікувань;
* порушення встановлених термінів роботи і збільшення невиконаних зобов’язань;
* пошук виправдання замість рішень; конфлікти на робочому місці; хронічна втома;
* дратівливість, нервозність, неспокій;
* дистанціювання від колег;
* збільшення пропущених робочих годин, днів та ін.» [3,с.11].

Спостереження тривало упродовж місяця під час перерв, методичних та педагогічних нарад, проведення та обговорення відкритих уроків та виховних заходів, спілкування між колегами тощо.

Усього дало згоду на участь в експерименті 20 учителів-добровольців (Додаток Е), що викладають різні предмети, зокрема і вчителі початкових класів. Педагоги мали різний вік та стаж роботи.

Саме тому перший етап констатувального експерименту - спостереження за колегами-педагогами засвідчив, що у багатьох педагогів спостерігалися симптоми-передвісники СЕВ: наявними були зниження мотивації до роботи; зростаюча незадоволеність роботою; пошук виправдання замість рішень; часті конфлікти на робочому місці як із учнями, так і з колегами; прояви хронічної втоми та дратівливості, підвищеної нервозності, неспокою. Насторожував також той факт, що 17 із 20 учасників експериментального дослідження допускали часті самозаміни уроків а 11 із них перебували упродовж семестру у лікарняних відпустках з різних причин. Такі симптоми спостерігалися не лише у педагогів-початківців із невеликим досвідом роботи (до 5 років), але й у тих, хто має досвід роботи від 20 років та більше.

Результати спостереження ми помістили у таблицю 1 (додаток Е), аналіз якої засвідчив, що, по-перше, у цілому в усіх 100 % продіагноставаних педагогів наявні симптоми-передвісники СЕВ. По-друге, наявність симптомів-передвісників не залежить ні від віку, ні від стажу роботи. По-третє, отримані результати з метою усунення та недопущення фактору необ’єктивності ми вирішили підкріпити проходженням усіма учасниками експерименту онлайн-діагностики СЕВ.

У 10 із 20 опитаних спостерігалося середній рівень прояву симптомів-передвісників СЕВ половини (від 5 до 8), що становить 50% опитаних; у 6 із 20 – тобто, у 30% опитаних діагностовано високий рівень прояву симптомів СЕВ: від 9 до 11 симптомів; низький рівень – до 4 симптомів мають лише 4 опитаних педагоги, що становить 20% від усіх опитаних.

Перед наступним, експериментальним етапом нашого практичного дослідження ми розподілили наших педагогинь-учасниць дослідження на дві групи по десять чоловік і першій із них запропонували низку заходів щодо попередження та подолання СЕВ. Це були заходи різного виду і способу проведення: раз на два місяці ми разом із практичним психологом проводили інформаційну годину спілкування, під час якої учасники експериментальної групи педагогів переглядали відеоролики із комічним та гумористичним змістом (січень 2021), слухали класичну та інструментальну музику (лютий); брали участь у заняттях із кольоротерапії (за методичним посібником К.Балакірєвої, с.36-48, ДОДАТОК Д) у березні 2021 р., відвідали кіносеанс у ТРЦ «Оазис» і брали участь в його обговоренні (квітень); брали участь у турпоїздці у Карпати та на термальні води Закарпаття (травень 2021 р.); здійснили груповий культпохід на виставу «Дитина у подарунок» в обласний музично-драматичний театр ім. М. Старицького у м. Хмельницькому (червень 2021); здійснили групову поїздку у м. Вінниця до музичного фонтану (липень 2021 р.); провели вихідний день в аквапарку м. Хмельницького «7 Континент» (вересень); відсвяткували професійне свято День учителя у ресторані «Жовтневий» (жовтень 2021 р.). Також щомісяця на педагогічних радах учасниці експериментальної групи брали участь у лекторіях щодо форм організації та ефективного проведення уроків в дистанційному форматі, способів перевірки домашнього завдання тощо. Для них також було організовано та проведено годину спілкування «Не бійся запитати» із практичним психологом та вчителем інформатики, де педагоги могли з’ясувати актуальні для себе питання щодо практичної діяльності, емоційного стану, переживань та почуттів.

Учасниці контрольної групи експерименту провадили звичний спосіб життя в рамках професійної діяльності та поза роботою.

Наприкінці жовтня 2021 р. ми провели контрольний етап експерименту, під час якого педагогам із експериментальної та контрольної груп одночасно було запропоновано повторно пройти опитування щодо діагностики СЕВ в онлайн режимі. Обидва рази онлайн-тестування проводилося в класі інформатики, із використанням підключених до інтернет мережі стаціонарних персональних комп’ютерів, із дотриманням самостійності та конфіденційності.

Отримані результати усіх опитаних двадцяти педагогів із обох груп (експериментальної та контрольної) ми знову прокласифікували за ступенем прояву синдрому емоційного вигорання.

 У своєму дослідженні ми використали кілька методик, які сприяли діагностуванню СЕВ: 1) методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В. Бойкм); 2) Методику визначення рівня «Психологічного вигорання» у професіях системи «людина - людина» (за Н. Водопˈяновою та О. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона), що використовується при діагностиці ступеня прояву СЕВ для професіях «людина-людина»; 3) методику О. Рукавішнікова «Визначення психічного «вигорання».

Найбільшою системністю відзначається традиційно методика В.Бойка, розроблена із врахуванням можливості комплексно і досить деталізовано з’ясувати ступінь прояву вираження усіх дванадцяти симптомів СЕВ. У питальнику В. Бойка 84 запитання, що дають можливість продіагностувати у респондентів судження і ціннісного, і емоційно-поведінкового характеру, сприяючи досить легкій діагностиці тієї фази СЕВ (напруження, резистенція чи виснаження), на якій на даний момент перебуває той чи інший педагог.

Дану методику ми використовували із онлайн режиму [43], що давало можливість досить швидко, точно та одночасно продіагностувати усіх учасників нашого дослідження.

Сам автор так характеризує компоненти СЕВ: 1. Для першого компоненту, названого напруженням, характерні відчуття емоційної виснаженості і втоми, що їх викликає професійна діяльність, а проявляється цей компонент найчастіше ц таких симптомах: психотравмуючі обставини, викликані професійною діяльністю та міжособистісними стосунками; незадоволення собою як професіоналом та своєю професійною діяльністю; відчуття «глухого кута», що породжує бажання змінити професію; депресивні настрої, породжені станом тривожності та нервовості у професійній діяльності.

2. Для другого компоненту, названого резистенцією, притаманне глибоке емоційне виснаження, котре впливає на прояв захисних реакцій, що породжують емоційну закритість, байдужість, відстороненість, а згадка чи намагання долучити людину до виконання професійних обов’язків супроводжується відчуттям перевтоми.

Симптомами резистенції автор виділив: неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки, що часто породжує неадекватні емоції; формування повної відстороненості, байдужості та емоційно-моральної дезорієнтація; емоційну замкненість, породжену потягом до економії емоцій: відчуження, відхід від усякої комунікації; намагання не витрачати час на виконання професійних обов’язків – редукція.

3. Виснаження, якому притаманна глибока психо-фізична перевтома особи, спустошеність, нівелювання своїх попередніх професійних досягнень, деформації у професійному спілкуванні, цинізм по відношенню до кола професійного спілкування та розвиток стійких психосоматичних порушень - є третьою фазою СЕВ.

Основними симптомами виснаження є певний автоматизм та спустошення фахівці у ставленні до посадових обов’язків, відсутність емоцій; виставлення певного бар’єру - емоційного відчуження у професійній сфері; «повна деперсоналізація на тлі цинізму у професійній сфері; психосоматичні та психовегетативні порушення, які приводять до значного – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як: порушення сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо» [49,с.49].

На заключному етапі дослідження ефективності рекомендованих педагогам порад щодо профілактики та попередження СЕВ у педагогів ЗЗСО, ми також провели діагностику симптомів за методикою К. Балакірєвої. Її результати мали наступний вигляд: із обох груп, експериментальної та контрольної, високий рівень передвісників СЕВ засвідчили 4 особи, усі із них належали до контрольної групи і кількість їхніх симптомів за рік не змінилася. Тобто, високий рівень наявності симптомів-передвісників СЕВ продіагностовано у 20 відсотків респондентів, що засвідчило зменшення на 10% у порівнянні із констатувальним етапом експерименту, і саме ці відсотки засвідчили 2 педагогині із експериментальної групи, у яких кількість симптомів зменшилась до середнього рівня.

Також проведене дослідження засвідчило зростання у цілому відсотків педагогів із середнім рівнем прояву симптомів-передвісників із 10 чоловік (50%) до 12 чоловік 65%. Тобто, дві педагогині із контрольної групи поповнили ряд тих, хто мав такий симптом на констатувальному етапі експериментального дослідження на високому рівні. окрім того, середній рівень прояву симптомів-передвісників СЕВ продіагностовано в однієї із педагогинь контрольної групи, що під час першого діагностування засвідчила низький рівень наявності симптомів-передвісників СЕВ.

Високий рівень прояву симптомів-передвісників на контрольному етапі дослідження засвідчили 3 із опитаних 20 педагогинь, що становить 15% від усіх опитаних. Отриманий результат свідчить про зменшення кількості педагогів із високим рівнем прояву симптомів-передвісників СЕВ із 6 (30%), виявлених на першому етапі дослідження, до 15%. Зауважуємо, що високий рівень прояву передвісників СЕВ продіагностовано винятково у педагогинь, що належали до контрольної групи. Тобто, проведена низка заходів індивідуального, міжособистісного та рівня покращання умов праці мали позитивний ефект на емоційний та фізичний стан педагогинь із експериментальної групи.

Низький рівень прояву симптомів-передвісників СЕВ на контрольному етапі дослідження продіагностовано у 5 педагогинь обох груп, тобто, із 20% на констатувальному етапі він зріс до 25% на контрольному. До того ж варто зауважити, що низький рівень прояву симптомів-передвісників засвідчили винятково учасниці експериментальної групи, тоді, як учасниці контрольної групи (усі 10) продемонстрували наявність у них високого рівня наявності симптомів-передвісників (2 особи) та середнього рівня (8 осіб).

Отже, у цілому ми в результаті проведених трьох етапів експериментального дослідження ефективності запропонованих рекомендацій щодо попередження СЕВ у педагогів переконалися, що усі поради на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівні є дієвими щодо їх позитивного впливу. Однак, ми мали змогу також переконатися в тому, що СПВ та СЕВ – процес незворотній, і тому його, за словами одного із найбільш авторитетних їх дослідників В. Орла, «... його неможливо повністю подолати в ході спеціальних форм впливу, можна лише загальмувати розвиток» [48].

Водночас на основі опрацювання значної кількості теоретичних праць і проведення практичної частини маємо можливість певних узагальнень: насамперед небезпека емоційного вигорання у педагогів полягає у його ефекті «снігової кулі», зупинити яку або тримати під контролем досить проблематично.

Глибини негативного впливу СЕВ надає також зв'язок із загостренням хронічних захворювань особи, із появою на його фоні нових хвороб та навіть на зміну хімічного складу крові. На цьому етапі зазвичай уже безсилими є усі дії щодо пропедевтики та навіть лікарська допомога, а єдиним засобом допомоги у таких випадках залишається профілактика та запобігання.

**ВИСНОВКИ**

На основі аналізу сучасних фахових джерел ми визначили значну кількість дефініцій понять синдрому емоційного вигорання та синдрому професійного вигорання, які розуміємо як синонімічні, оскільки вони виникають лише на ґрунті професійної діяльності внаслідок тривалої дії стресогенних чинників, однак їх прояв на цьому не локалізується а має вихід на сферу приватного повсякденного життя особи, цілковито поглинає всі її думки, почуття, емоції та, що найсуттєвіше – має негативний вплив на сферу фізичного здоров’я.

Із усіх визначень синдрому професійного та емоційного вигорання ми за основу у своєму дослідженні обрали дефеніцію К. Маслач, яка визначає їх як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що відзначається фізичним виснаженням і хронічною втомленістю, відчуттям безпорадності й безнадійності, розвитком негативної самооцінки і негативного ставлення до роботи, життя та інших людей а також розуміємо ці синдроми не лише як втрату творчого потенціалу, не лише як реакцію на нудоту, а скоріше як емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

З’ясували, що професія педагога на сьогодні перебуває на другому місці після лікарів за частотою проявів синдромів професійного та емоційного вигорання, які особливо загострюються та частішають в умовах обмежень, викликаних коронокризою та дистанційним навчанням.

Визначили, що на сьогодні у психологічній науці не встановлений єдиний підхід до визначення симптомів СЕВ, зокрема й стосовно педагогічних працівників, однак до найбільш оптимальним віднесли підхід до класифікації симптомів Г. Робертса, який, розуміючи даний феномен як наслідок некерованого стресу, усі його прояви розподіляє на 4 групи: 1) зміни в поведінці; 2) зміни в мисленні; 3) зміни у відчуттях; 4) зміни в здоров’ї.

Синдром емоційного вигорання розглядають як індивідуальний процес, котрий визначається розбіжностями в емоційно-мотиваційній сфері, а також умовами перебігу професійної діяльності, який зазвичай триває поступово і проходить три стадії: I стадія триває 3–5 років, II стадія – 5–15 років, III стадія від 10 до 20 років, відтак призводить до загострення хронічних захворювань і спричиняє виникнення нових.

Компоненти механізм прояву симптомів вигорання з’являються на різних відрізках професійного розвитку в наступній послідовності: цинізм, самооцінка професійної ефективності, психоемоційне виснаження. Основною причиною появи симптомів визначено дефіцит відпочинку через обмеження лише професійними контактами, що породжує відчуття постійної відсутності часу на власні захоплення.

Найбільш часто діагностованимсимптомом емоційного вигорання є ригідність, а ригідний педагог стає закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великого загрозою для вже виснаженої особистості.

Нам імпонує проста та зрозуміла навіть не фахівцям у психології класифікація симптомів синдрому емоційного вигорання, сформована американським психологом С. Кахіллем, яка містить такі складові:

«- фізичні симптоми (втома, безсоння, запаморочення і т.п.);

- емоційні симптоми (песимізм, агресивність, тривога, депресія, деперсоналізація, втрата ідеалів і професійних перспектив і т.п.);

- поведінкові симптоми (бажання відпочити під час роботи, імпульсивність, адиктивна поведінка і т.п.);

 - інтелектуальний стан (зменшення зацікавленості у нових теоріях та ідеях у роботі, збільшення нудьги, апатії і т.п.);

 - соціальні симптоми (недостатність часу, інтересу та енергії для соціальної активності, відчуття ізоляції і т.п.).

Виділяють три компоненти професійного вигорання: напруження, резистенцію та виснаження.

Серед основних факторів, що сприяють формуванню та розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогів є : високий рівень відповідальності за учнів; дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою; напруженість і конфлікти в професійному оточенні; недостатні умови для самовираження; одноманітність діяльності; відсутність позитивного оцінювання; відсутність перспектив у роботі; «непомітність» результатів роботи; невирішені особисті проблеми та ін., що значно загострюються в умовах тривалої коронокризи.

Психологічні фактори формування синдрому емоційного вигорання у педагогів розподіляють на зовнішні та внутрішні та організаційні, до яких відносять умови матеріального середовища, зміст роботи, соціально-психологічні аспекти діяльності, комунікативну компетентність, хронічну напруженість психоемоційної діяльності, підвищену відповідальність за виконання функцій та операцій.

Оскільки формуванню та проявам синдрому професійного вигорання у педагогів сприяє надзвичайна складність та багатовимірність навчальної, наукової, методичної, виховної, роботи з батьками, складання звітів та планування та характеризуються наявністю усіх головних психотравмуючих факторів, які є детермінантами емоційного вигорання і роблять її завдяки низці цих специфічних особливостей, «потенційно афектогенною, то і основніпсихологічні особливості профілактики та подолання цього синдрому мають бути спрямовані на зняття дії стресора: зняття робочого напруження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими зусиллями і результатом, який отримується. Тому психологи з метою попередження синдрому емоційного вигорання педагогів радять скорочувати рамки професійної діяльності і не переносити її в родину чи смію, у коло друзів.

Із огляду на те, що у масовій школі на сьогодні практично не існує налагодженої системи професійної підтримки учителів, збереження та укріплення психологічного здоров’я (а отже й соматичного), що попереджує виникнення синдрому емоційного вигорання можливе за умови оволодіння самим педагогом сучасними методами та прийомами профілактики та попередження хвороб стресових станів. Тобто, уникнути наслідків вигорання учителів можна шляхом планомірної профілактики синдрому вигорання.

З цією метою ми, проаналізувавши рекомендації щодо профілактики та усунення синдрому емоційного вигорання, наявні у фахових джерелах, виокремили ті, що стосуються безпосередньо професії педагога, і сформулювали свій перелік таких рекомендацій із урахуванням онлайн-навчання.

Отже, на основі опрацювання фахової літератури, аналізу описаних напрацьованих методик боротьби зі стресом та СЕВ ми уклали рекомендації педагогам щодо його попередження та профілактики. Усі поради ми у відповідності до сучасних поглядів на природу профілактики та попередження синдрому емоційного вигорання, розподілили їх на три групи: індивідуального, міжособистісного (колеги, учні, батьки, члени родини, друзі) та організаційного рівня.

Упродовж 2020/2021 та першого семестру 2021/2022 н.р. на базі НВО №10 м. Хмельницького ми провели експериментальну перевірку доцільності та ефективності укладених нами порад для попередження формування синдрому емоційного вигорання на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівнях, три етапи якого описані нами у підрозділі 2.3 і які засвідчили у цілому ефективність та дієвість.

В основу діагностики рівня сформованості симптомів синдрому емоційного вигорання 20 педагогів-добровольців із різним стажем та різного віку на констатуючому та контрольному етапах експериментального дослідження було обрану методику К. Балакірєвої (12 питань) та В. Бойка. За методикою К. Балакірєвої ми самі спостерігали за педагогами обох груп (експериментальної та контрольної) а методику В. Бойка використали на основі 84 запитань в електронному варіанті, що значно полегшує та прискорює поділ учасників опитування на три групи за рівнем прояву синдрому емоційного вигорання: напруження, резистенцію та виснаження.

Проведені із експериментальною групою індивідуальні, міжособистісні та організаційні пропедевтичні дії у цілому показали, що у її учасників симптоми прояву синдрому емоційного вигорання не зникли повністю, однак значно зменшили свій прояв, що підтверджує висновок одного із його дослідників-класиків В. Орла про те, що цей синдром «неможливо повністю подолати в ході спеціальних форм впливу, а можна лише загальмувати розвиток».

Водночас на основі опрацювання значної кількості теоретичних праць і проведення практичної частини маємо можливість певних узагальнень: насамперед небезпека емоційного вигорання у педагогів полягає у його ефекті «снігової кулі», зупинити яку або тримати під контролем досить проблематично.

Глибини негативного впливу СЕВ надає також зв'язок із загостренням хронічних захворювань особи, із появою на його фоні нових хвороб та навіть на зміну хімічного складу крові. На цьому етапі зазвичай уже безсилими є усі дії щодо пропедевтики та навіть лікарська допомога, а єдиним засобом допомоги у таких випадках залишається профілактика та запобігання.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Амбросимова О. Синдром профессионального выгорания у специалистов социальных профессий URL : <http://www.strf.ru/science.aspx?CatalogId=363&d_no=24828> (дата звернення 12.09.2021).
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербур: Питер. 2001. 288 с.
3. Балакірєва К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». URL : <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940> (дата звернення 12.06.2021).
4. Бодров В.А. Проблема преодоления стресса. Часть 3: стратегии и стили преодоления стресса. *Психологический журнал*. 2006. Т. 27, №3. С. 94–105.
5. Бойко В. Психоэнергетика. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 416 с. URL : <https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika> (дата звернення 12.03.2021).
6. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 336 с.
7. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Наука, 1996. 154 с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Информационно-издательский дом «Филинъ», 2006. 472 с.
9. Бойко В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. Санкт-Петербург : Питер, 1999. 105 с.
10. Борщенко В.В. Підготовка майбутніх учителів до профілактики виникнення синдрому «професійного вигорання». *Молодий вчений.* 2016. № 11.1 (38.1). С. 5–9.
11. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. Серія : Педагогіка. 2016. Вип. 15. С.265–270.
12. Варгата О.В, Кулешова О.В.,Міхеєва. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2021 р. № 75, Т. 1. С.68–75. URL: <http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_1/15.pdf> (дата звернення 23.07.2021).
13. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.І.Бусел. Київ – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
14. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 336 с.
15. Гагарін М. Профілактика та подолання синдрому професійного згорання вчителя національної школи. *Проблеми підготовки сучасного вчителя: зб. наук. пр. Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини* / [ред. кол.: Н. С. Побірченко (гол. ред.) та ін.]. Умань: ПП Жовтий, 2010. Вип. 2. С. 93–99.
16. Гайдук Л. Отвага І. Професійні хвороби та шляхи їх профілактики. *Охорона праці*. 2004. № 11. С. 36–38.
17. Грицук О.В. Психологічні чинники емоційного вигорання вчителів. [VIII Международная научно-практическая конференция «Наука в информационном пространстве – 2012» (4-5 октября 2012г.)](http://confcontact.com/node/305). г.Донецк. URL: <http://www.confcontact.com/2012_10_04/ps6_gricuk.htm> (дата звернення 24.07.2021).
18. Грицук О.В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів: автореф. дис. на здобуття науков. ступ. канд. психол. наук: 19.00.07 / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди, Харків, 2010. 22 с.
19. Дистанційне навчання без стресу: практичні поради. URL: <http://teach-hub.com/dystantsiyne-navchannia-bez-stresu-praktychni-porady/> (дата звернення 17.04.2021).
20. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А Філь. Київ: Міленіум. 2004. 24 с.
21. Дрогаєв С. Як вчителю запобігти емоційному вигоранню. URL: <https://osvitoria.media/experience/yak-vchytelyu-zapobigty-emotsijnomu-vygorannyu-2/> (дата звернення 19.02.2021).
22. Елканов С. В. Профессиональное самовоспитание учителя : книга для учителя. Москва : Просвещение, 1986. 144 с.
23. Емоційне вигорання педагогічних працівників. URL: <https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/8_konferezii/emociyne_vigorannya.pdf> (дата звернення 23.07.2021).
24. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL : <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogostolittya> (дата звернення 13.03.2021).
25. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL : <https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobivvporatisa-z-sindromom> (дата звернення 14.06.2021).
26. Єлохіна А.О., Каряка Л.В. Психологічні чинники емоційного вигорання у торговельного персоналу. URL : <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/> (дата звернення 14.06.2021).
27. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.07. / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського, Одеса, 2009. 21 с.
28. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.05 / Київський національний педагогічний університет імені М.Драгоманова. Київ, 2005. 22 с.
29. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота.* 2004. № 9. С. 60–66.
30. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л.В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.
31. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология. Харьков: Гуманитарный центр. 2004. 168 с.
32. Ковалев В.Н. «Стрессменеджмент» – эффективная антистессовая программа для всех : валеологический практикум. *Практична психологія та соціальна робота.* 2005. № 1. С. 60–66; № 2. С. 28–41.
33. Колодич М.П., Гандзілевська Г.Б. Психологічні умови подолання професійного вигорання вчителів початкової школи. URL : <https://theses.oa.edu.ua> (дата звернення 16.08.2021).
34. Колтунович Т.А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів… автореф. дис. канд. психол. н. 19.00.07 / Національний університет «Острозька академія», Острог, 2016. 22 с.
35. Комарова П.Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL : <http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf> (дата звернення 18.06.2021).
36. Кондрацька Л.В. Сімейні конфлікти як фактор емоційного вигорання у підлітків: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец.19.00.07. / Київський національний університет імені тараса Шевченка. Київ, 2009. 21 с.
37. Курлянд З.Н. Педагогические способности и профессиональная устойчивость. Одесса: Новый свет, 1992. 122 с.
38. Малец Л. Внимание: выгорание. *Персонал*. 2000. № 5. С. 99–102.
39. Мальцева Н. В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы : дисс. канд. психол. наук : 19.00.13; 19.00.07 / Казанский госуниверситет. Казань, 2005. 212 с.
40. Марютина Т.М., Ермолаев О.Ю. Введение в психофизиологию. Москва: Флинта, 2001. 136 с.
41. Маслач К. Професійне вигоряння: як люди справляються. URL : <http://www.top-personal.ru> (дата звернення 14.04.2021).
42. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012 . № 2 (1)´. С. 444–452.
43. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойко. URL : <https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko> (дата звернення 14.11.2020).
44. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навчально-методичний посібник. Житомир : вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
45. Никифоров Г. Психология здоровья : учебное пособие. Санкт-Петербург : Речь, 2002. 256 с.
46. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017. № 1 (13). С.118 –125.
47. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования. *Психологический журнал*. 2001. № 1. С.16–22.
48. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности: монография. Ярославль: Институт психологии РАН, 2005. 330 с.
49. Підгурська В.П., Мірошниченко О.А. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб’єктів навчально-виховного процесу. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/._10._06.pdf> (дата звернення 14.09.2021).
50. Погрібна А.О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту: дис. канд. псих. наук: 19.00.07 / Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Харків, 2017. 355 с.
51. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск: Наука, 2008. С.13–35.
52. Попадинець А.В., Демченко Н.І. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. URL: <https://core.ac.uk/reader/475497273> (дата звернення 14.10.2021).
53. Порфирьева С.И. Профилактика профессионального выгорания педагога. URL: <http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?gov_id=121&id=814324> (дата звернення 12.07.2021).
54. Професійні вимоги до особистості педагога. URL: <https://naurok.com.ua/profesiyni-vimogi-do-osobistosti-pedagoga-129628.html> (дата звернення 12.02.2021).
55. Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. URL : <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf> (дата звернення 23.07.2021).
56. Ракицкая А. В. Взаимосвязь и влияние характеристик личностной и ситуативной агрессии на проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов. *Философия и социальные науки*. 2014.№ 3. С. 81–86.
57. Решетник А.С., Бондар К.М. Модель психопрофілактики професійного вигорання особистості. URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/4074/1/Reshetnik_okr.pdf> (дата звернення 11.09.2021).
58. Робертс Г.А. Профилактика выгорания. *Обзор современной психиатрии*. 1998.№1. С. 39–46.
59. Романовська Д.Д., Швачій Р.А. Соціально-психологічні наслідки пандемії COVID-19: стратегії психологічної допомоги у закладах освіти. Психологія особистості. 2021. №21. С.195–200.
60. Семеніста Ю.Р., Голубєва М.О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. URL: ttp://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20192/Semenista\_Psykholohichni\_osoblyvosti\_emotsiinoho\_vyhorannia.pdf?sequence=1&i ( дата звернення 13.10.21).
61. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти. / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ. 2006. 365 с.
62. Скотт Д. Конфлікти, способи їх розв’язання. Київ: Внєшторгиздат, 1991. 57 с.
63. Топол В. Чути себе: як боротись з професійним вигоранням у вчителів. URL: <https://nus.org.ua/articles/chuty-sebe-yak-borotys-z-profesijnym-vygorannyam-u-vchyteliv/> (дата звернення 21.12.2020).
64. Трунов Д.Г. «Синдром згоряння»: позитивний підхід до проблеми. *Журнал практичного психолога.* 1998. № 5. С. 2937.
65. Як запобігти професійному вигоранню вчителів під час дистанційного навчання? URL: <http://osvmarker.com.ua/novini-osviti/3737/> (дата звернення 19.07.2021).
66. Maslach C., Jachson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. P. 99−113.