

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Факультет фізичної культури, спорту та психології

Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА (ДИПЛОМНА) РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему **«Психологічні умови попередження і подолання емоційного
вигорання вчителів в умовах воєнного стану»**

Виконав: здобувач вищої освіти
групи пс231м

Спеціальність: 053 Психологія

ОП: Психологія. Практична
психологія

Шапошніков Анатолій Олександрович

Керівник: канд. психол. наук,
доцент кафедри психології

Прокоф'єва О.О.

Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя

Кошова І.В.

Запоріжжя – 2024 року

АНОТАЦІЯ

Шапошніков Анатолій Олександрович

Психологічні умови попередження і подолання емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Магістерська робота на здобуття ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія», Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького. Кафедра психології – Запоріжжя, 2024 – 104 с. (4 додатки, список використаних джерел із 64 найменувань, три розділи, 8 підрозділів).

У магістерській роботі досліджуються психологічні умови попередження та подолання емоційного вигорання вчителів у контексті воєнного стану. Зосереджено увагу на специфічних викликах, що виникають перед педагогами в умовах стресу, нестабільності та посиленої емоційної напруги, спричинених воєнними діями.

Дослідження охоплює аналіз сучасного стану проблеми, зокрема психологічного стану вчителів, які працюють у стресових умовах, таких як адаптація до дистанційного навчання, особисті втрати та вимушене переселення. У роботі пропонуються практичні рекомендації для забезпечення психологічної підтримки вчителів, включно з використанням методів стрес-менеджменту, розвитку емоційної стійкості, формування підтримуючого колективного середовища та впровадження програм психоемоційної реабілітації.

Практичне значення дослідження полягає у розробці психологічних стратегій і методик, які можуть бути використані адміністраціями шкіл, психологами та самими педагогами для зменшення ризику вигорання. Висновки та рекомендації можуть бути адаптовані до широкого кола навчальних закладів і умов праці вчителів у кризовий період.

Ключові слова: емоційне вигорання, вчителі, психологічні умови, воєнний стан, стресостійкість, психологічна підтримка.

ANNOTATION

Shaposhnikov Anatoliy Oleksandrovich

Psychological conditions for preventing and overcoming emotional burnout of teachers in the conditions of martial law

Master's thesis for obtaining a master's degree in specialty 053 "Psychology", Melitopol State Pedagogical University named after Bohdan Khmelnytskyi. Department of Psychology - Zaporizhzhia, 2024 - 104 p. (4 appendices, a list of used sources of 64 names, three sections, 8 subsections).

The master's thesis examines the psychological conditions for preventing and overcoming emotional burnout of teachers in the context of martial law. Attention is focused on the specific challenges faced by teachers in conditions of stress, instability and heightened emotional tension caused by military actions.

The study covers the analysis of the current state of the problem, in particular the psychological state of teachers working in stressful conditions, such as adaptation to distance learning, personal losses and forced relocation. The work offers practical recommendations for providing psychological support to teachers, including the use of stress management methods, the development of emotional stability, the formation of a supportive collective environment, and the implementation of psycho-emotional rehabilitation programs.

The practical significance of the research lies in the development of psychological strategies and methods that can be used by school administrations, psychologists and teachers themselves to reduce the risk of burnout. Conclusions and recommendations can be adapted to a wide range of educational institutions and working conditions of teachers in a crisis period.

Key words: emotional burnout, teachers, psychological conditions, martial law, stress resistance, psychological support.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи

на тему **«Психологічні умови попередження і подолання емоційного
вигорання вчителів в умовах воєнного стану»**

здобувача вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Шапошнікова Анатолія Олександровича

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент Прокоф'єва
Олеся Олексіївна

Сучасні наукові дослідження фіксують значне зростання кількості вчителів, які відчують себе фізично виснаженими та емоційно виснаженими, що в кінцевому підсумку позначається на їх продуктивності.

Високий рівень психічного напруження, зумовлений професійною діяльністю вчителів, а також відповідальність і складність їхньої професійної роботи підвищують ризик розвитку "емоційного вигорання". Водночас недостатньо уваги приділяється сучасним ефективним психолого-педагогічним технологіям, спрямованим на підтримку психічного здоров'я вчителів та шляхам зниження ризику розвитку професійного вигорання і виникнення загальної професійної кризи.

Науковий інтерес до людини як об'єкта праці спонукав науковців зосередити увагу на особистісних змінах в освітній діяльності вчителя.

Питання психологічного здоров'я особистості, яка живе в нестабільному і мінливому світі, в складних і екстремальних соціально-екологічних умовах, стало дуже важливим в сучасних реаліях війни.

Під час війни емоційне вигорання може торкнутися кожного. Тому важливо звертати увагу на свій стан і піклуватися не лише про фізичне, а й про психічне здоров'я.

Проблема «емоційного вигорання» представляє для нас не тільки науковий інтерес, але і має велике практичне значення, особливо під час військового стану.

Мета дослідження: полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальному вивченні психологічних характеристик емоційного вигорання вчителів та шляхів його подолання в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: прояви емоційного вигорання у вчителів.

Предмет дослідження: психологічні умови попередження і подолання емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання у вчителів та визначити психологічні детермінанти його попередження та подолання.

2. Провести дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

3. Розробити і впровадити психоедукаційну програму попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Експериментальна база дослідження: Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Інгульського ліцею с. Інгульське. Вибірку склали 40 педагогів, серед яких жінок – 32 і чоловіків – 8. Вік учасників 27-68 років.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів: розширено уявлення про психологічні особливості емоційного вигорання у педагогів в умовах війни та про можливості його подолання.

Практичне значення одержаних результатів: Психоедукаційна програма з профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану стане корисним інструментом для працівників психологічних служб різних рівнів, а також для освітніх установ. Теоретичні та експериментальні результати дослідження можуть доповнити зміст навчальних курсів у процесі підготовки практичних психологів та соціальних педагогів. Завдяки впровадженню такої програми навчальні курси можуть доповнитися практичними модулями, які охоплюють: Теорію емоційного підвищення та його причини; техніка стрес-менеджменту; розвиток емоційного інтелекту; соціальна підтримка та комунікативні навички.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися на XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Психологія і війна».

Дана робота складається з вступу, основної частини, яка, у свою чергу, складається із трьох розділів, висновків, списку використаних джерел; додатків. Список використаних джерел містить 64 найменування вітчизняних та іноземних авторів. Загальний обсяг роботи – 105 сторінок, з них основного тексту 72 сторінки.

Перший розділ. Емоційне вигорання вчителів є однією з найбільш актуальних проблем сучасної педагогіки та психології. У цьому розділі здійснено теоретичний аналіз поняття, сутності, причин та наслідків емоційного вигорання, а також окреслено ключові підходи до його запобігання та подолання.

Емоційне вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок тривалого стресу, викликаного професійною діяльністю, і характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистісних досягнень. У професії вчителя це явище стає особливо критичним через високу емоційну залученість, складність комунікації з учнями, колегами та батьками, а також через великий обсяг адміністративного навантаження.

Розглянуто основні моделі емоційного вигорання, зокрема модель Герберта Фройденбергера, який вперше описав цей феномен, і модель Крістін Маслач, яка акцентує увагу на структурних компонентах синдрому. Аналіз теоретичних джерел дозволив виявити провідні чинники розвитку вигорання: організаційні (відсутність підтримки, перевантаження), індивідуально-психологічні (низький рівень стресостійкості, схильність до перфекціонізму) та соціальні (відсутність суспільного визнання професії).

У цьому контексті підкреслюється важливість формування психологічної культури вчителів, розвитку їхньої емоційної стійкості, уміння встановлювати професійні межі та впровадження системи психологічної підтримки на рівні шкіл і громад. Окрему увагу приділено впливу воєнного

стану, що значно підсилює ризики вигорання через психологічну травматизацію, нестабільність та посилення соціальної напруги.

Другий розділ. У дослідженні наведено огляд сучасних методик діагностики емоційного вигорання, таких як опитувальник Масlach (MBI), тест емоційного вигорання Бойко та інші. Описано їх адаптацію до умов воєнного часу, враховуючи специфіку роботи українських вчителів у кризових ситуаціях.

Проаналізовано психологічні маркери вигорання, які можна виявити за допомогою інструментів самозвіту, спостереження та інтерв'ю. Окреслено основні категорії факторів, що впливають на інтенсивність вигорання: особистісні (низький рівень стресостійкості, емоційна вразливість), організаційні (перевантаження, недостатня підтримка з боку адміністрації) та соціальні (вплив воєнного контексту).

На основі отриманих даних запропоновано рекомендації для створення ефективної системи моніторингу емоційного стану педагогів, яка може бути інтегрована в загальну стратегію психологічної підтримки освітян у воєнний час.

Третій розділ. У розділі визначено психологічні умови, які сприяють ефективному попередженню та подоланню емоційного вигорання. Серед них:

1. **Розвиток стресостійкості** — здатності адаптуватися до змінних умов через тренування навичок управління стресом і збереження позитивного мислення.
2. **Психологічна підтримка** — створення середовища довіри і взаємодопомоги серед педагогічного колективу.
3. **Практики самодопомоги** — використання технік релаксації, тайм-менеджменту, підтримання фізичного та психічного здоров'я.
4. **Підвищення професійної компетентності** — забезпечення умов для професійного зростання навіть в екстремальних обставинах.
5. **Зовнішня допомога** — підтримка з боку адміністрацій, психологів, волонтерських організацій і державних структур.

Особливий акцент зроблено на значенні емоційного інтелекту, який дозволяє вчителям ефективно регулювати власні емоції та будувати конструктивні відносини з учнями і колегами.

Таким чином, психологічні умови попередження і подолання емоційного вигорання мають багатогранний характер, вимагаючи комплексного підходу до створення сприятливого середовища для педагогів, особливо в умовах воєнного стану. Використання запропонованих стратегій сприяє не лише покращенню психологічного здоров'я вчителів, але й забезпеченню якості освітнього процесу.

Висновки

1. Емоційне вигорання є однією з найактуальніших проблем серед педагогів, особливо в умовах воєнного стану, який значно підвищує рівень стресу через постійне відчуття небезпеки, нестабільності та необхідність адаптації до нових умов роботи.
2. Вигорання у вчителів спричиняють хронічний стрес, перенавантаження, емоційна втома, низька підтримка та недооцінка їхньої роботи. У воєнний час ці фактори посилюються через особистісні втрати, тривожність за майбутнє та зміни у педагогічному середовищі.
3. До ключових психологічних умов належать:
 - Формування стійкості до стресу за допомогою спеціальних тренінгів.
 - Розвиток навичок саморегуляції, таких як релаксація, mindfulness та техніки управління емоціями.
 - Забезпечення психологічної підтримки у вигляді супервізій, консультацій з психологами або групових обговорень.
4. Ефективними є:
 - Організація роботи так, щоб уникати перевантаження (розподіл обов'язків, оптимізація графіка).

- Забезпечення безпечного простору для емоційного відновлення.
- Соціальна підтримка від колег, адміністрації та батьків учнів.

5. Розробка комплексних програм підтримки для вчителів, які включають як професійний розвиток, так і психологічне благополуччя, є необхідною умовою для подолання вигорання та збереження якісної освіти навіть у кризових умовах.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ.....	6
1.1. Психологічні особливості емоційного вигорання.....	6
1.2. Особливості формування та прояву емоційного вигорання у вчителів...	16
1.3. Психологічні особливості попередження та подолання емоційного вигорання у вчителів в умовах воєнного стану.....	26
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	38
2.1. Методика проведення дослідження.....	38
2.2. Результати психодіагностичного дослідження.....	45
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	51
3.1. Моделі психологічної допомоги для подолання емоційного вигорання в Україні.....	51
3.2. Психоедукаційна програма попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.....	58
3.3. Результати формувального експерименту.....	62
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день дослідження емоційного вигорання є досить актуальною проблемою. Це визначається потребою науки і практики в розумінні окремих чинників та особливостей впливу емоційного вигорання на психіку людини. Важливість цієї проблеми також пояснюється відсутністю надійної системи психологічних технік профілактики виникнення емоційного вигорання. Вивчення цієї проблеми набуває важливого значення в педагогічній професії, особливо для вчителя загальноосвітньої школи.

Сучасні наукові дослідження фіксують значне зростання кількості вчителів, які відчують себе фізично виснаженими та емоційно виснаженими, що в кінцевому підсумку позначається на їх продуктивності.

Високий рівень психічного напруження, зумовлений професійною діяльністю вчителів, а також відповідальність і складність їхньої професійної роботи підвищують ризик розвитку "емоційного вигорання". Водночас недостатньо уваги приділяється сучасним ефективним психолого-педагогічним технологіям, спрямованим на підтримку психічного здоров'я вчителів та шляхам зниження ризику розвитку професійного вигорання і виникнення загальної професійної кризи.

Науковий інтерес до людини як об'єкта праці спонукав науковців зосередити увагу на особистісних змінах в освітній діяльності вчителя.

Актуальність емоційного вигорання в професії вчителя полягає в її високій і великій соціальній значущості.

У зв'язку з цим дуже важливим є вивчення вигорання-психологічного феномену, який негативно впливає на психологічне здоров'я та працездатність фахівців, що працюють у соціальній сфері.

Питання психологічного здоров'я особистості, яка живе в нестабільному і мінливому світі, в складних і екстремальних соціально-екологічних умовах, стало дуже важливим в сучасних реаліях війни.

Під час війни велика кількість українців стикається з явищем емоційного вигорання. Такий стан справ здійснює вагомий вплив на всі аспекти здоров'я людини. Важливо вчасно розпізнати цей стан, адже емоційне вигорання під час війни може призвести до депресії або інших, більш серйозних розладів. Люди постійно знаходяться під впливом стресу: вони хвилюються за своє життя і життя рідних, безперервно читають тривожні новини та непокояться про майбутнє. Усе це перевантажує психіку та викликає емоційну втому, яку часто називають емоційним вигоранням.

Під час війни емоційне вигорання може торкнутися кожного. Тому важливо звертати увагу на свій стан і піклуватися не лише про фізичне, а й про психічне здоров'я.

Проблема «емоційного вигорання» представляє для нас не тільки науковий інтерес, але і має велике практичне значення, особливо під час військового стану.

Таким чином, вибір теми нашого дослідження був обумовлений її соціальною важливістю: «Психологічні умови попередження і подолання емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану».

Мета дослідження: полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальному вивченні психологічних характеристик емоційного вигорання вчителів та шляхів його подолання в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження: прояви емоційного вигорання у вчителів.

Предмет дослідження: психологічні умови попередження і подолання емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання у вчителів та визначити психологічні детермінанти його попередження та подолання.

2. Провести дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

3. Розробити і впровадити психоедукаційну програму попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Експериментальна база дослідження: Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі Інгульського ліцею с. Інгульське. Вибірку склали 40 педагогів, серед яких жінок – 32 і чоловіків – 8. Вік учасників 27-68 років.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів: розширено уявлення про психологічні особливості емоційного вигорання у педагогів в умовах війни та про можливості його подолання.

Практичне значення одержаних результатів: Психоедукаційна програма з профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану стане корисним інструментом для працівників психологічних служб різних рівнів, а також для освітніх установ. Теоретичні та експериментальні результати дослідження можуть доповнити зміст навчальних курсів у процесі підготовки практичних психологів та соціальних педагогів. Завдяки впровадженню такої програми навчальні курси можуть доповнитися практичними модулями, які охоплюють: Теорію емоційного підвищення та його причини; техніка стрес-менеджменту; розвиток емоційного інтелекту; соціальна підтримка та комунікативні навички.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження обговорювалися на XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Психологія і війна».

Структура та обсяг магістерської роботи. Дана робота складається з вступу, основної частини, яка, у свою чергу, складається із трьох розділів, висновків, списку використаних джерел; додатків. Список використаних джерел містить 64 найменувань вітчизняних та іноземних авторів. Загальний обсяг роботи – 105 сторінок, з них основного тексту 72 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ

1.1. Психологічні особливості емоційного вигорання

Один із негативних наслідків особистих труднощів емоційного вигорання – парадокс дезадаптації. Він з'являється в сучасному житті, характеризується втратою особистих творчих емоцій, пов'язаних із власними діями, нестабільність міжособистісних відносин у системах «людина-людина», проявів агресії (роздратування, страх, занепокоєння, тривожність, гнів), а також психосоматичних захворювань.

Відомо, що спеціалісти, чия діяльність пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми (психологи, вчителі, соціальні працівники, держслужбовці, юристи, медики тощо), частіше зазнають емоційного вигорання та його наслідків через значне нервово-психічне навантаження. Стрес на роботі виявляється в емоційній виснаженості, що може вплинути на поведінку, емоційний стан, мислення та здоров'я людини. Змінюється також ставлення до себе, професійної діяльності та оточуючих. [1].

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень, проведених на тему цього явища, термін «емоційне вигорання» досі не має чіткого визначення в системі психологічних знань. Навіть англійський переклад слова «вигорання» визначається з різними семантичними відтінками, наприклад: «емоційне вигорання», «емоційний печіння», «емоційне вигорання». Перший вітчизняний психолог, який вжив визначення «емоційне горіння» був вчений Б. Г. Ананьєв (1969). У своїй праці він стверджував, що це негативне явище, яке проявляється в професій «людина – людина». Але це явище було лише задокументовано, але не підтверджено емпіричним дослідженням [2].

Вітчизняні дослідники, особливо Є.П. Ільїн вважав, що синдром емоційного вигорання є не лише особистим бар'єром, а й професійним рольовим бар'єром для деяких людей. Розглядайте професійне вигорання як

кар'єрну кризу, яка стосується не лише міжособистісних взаємин, але й всієї професійної діяльності в цілому. [3].

Синдром професійного вигорання являє собою феномен особистісної деформації та сукупність негативних психологічних переживань, спричинених стресом на робочому місці. Результати іноземних робіт доводять думку, що вигорання є результатом професійного стресу. Стрес, що виникає під час роботи, можна розділити на такі категорії: робочий стрес (зумовлений умовами праці та робочим середовищем), професійний стрес (пов'язаний з особливостями професії чи виду діяльності) та організаційний стрес (спричинений негативним впливом особливостей організації, де працює людина).[4, с.125]. Дослідження емоційного вигорання почалися задовго до того, як цей термін увійшов у науковий обіг. Питання збереження психічного здоров'я та емоційного благополуччя хвилювало людей з давніх часів.

Однак технологічний розвиток, розвиток медицини, збільшення кількості знань у психології, сприяли до формування та вивчення феномену «емоційного вигорання». Вважається, що цей термін ввів американський психіатр Г. Фреденбергер для вираження емоційного виснаження своїх колег, використовуючи термін «вигорання» як метафору. Пізніше цей термін використовували багато вчених, особливо К. Масlach [5]. Дослідники використовують його для опису ширшого стану, в якому люди фізично, емоційно та психічно виснажені [6, с.498].

За визначенням М. Борисової, вигорання — це сформований особистістю механізм психологічного захисту, який проявляється у повному або частковому відключенні емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [7]. Т. Форманюк вважає, що «вигорання — це не ціна за співчуття до людей, а розплата за нереалізовані очікування». Основною причиною найглибших негативних емоцій, які переживають працівники соціальної сфери, часто називають «відсутність результату». Це проявляється у відчутті, що їхня робота марна, а також у розпачі через невдачі. Найсильнішим фактором

емоційного виснаження стає втрата сенсу своєї діяльності, знецінення зусиль та усвідомлення їхньої марності. [8].

Практикуючі психологи, що спеціалізуються на проблемі вигорання, відзначають, що це явище поступово виходить за межі професійної діяльності, перетікаючи в особисте життя людини та впливаючи на її стосунки з оточуючими.

В. Бойко описує «вигорання» як механізм психологічного захисту, що виникає у людини у формі повного або часткового приглушення емоцій у відповідь на психотравмуючі обставини. Це частково функціональний стереотип, адже він дозволяє людині раціонально дозувати та зберігати свої енергетичні ресурси. Однак «вигорання» може мати і негативні наслідки, коли починає впливати на ефективність виконання професійних обов'язків. [9; 10; 11].

У наступні роки було проведено та опубліковано безліч досліджень «емоційного вигорання» [12, с.116]. Це, однак, спричинило плутанину в розумінні терміна і моделей, що пояснюють феномен емоційного вигорання. Яскравим прикладом такої плутанини є розмежування понять «емоційне вигорання» і «професійне вигорання», яке зберігається й досі. [6,с.490]. Варто зазначити, що спочатку обидва терміни стосувалися вигорання в контексті професійної діяльності. Проте згодом дослідники довели, що емоційне вигорання впливає на всі аспекти життя людини, і тепер ці два поняття вважаються синонімічними. Крім того, в науковому співтоваристві вже давно точаться дискусії навколо визначення та моделей «професійного вигорання». До 1990-х років щодо цього явища не було єдиної думки [12, с.117].

У сучасних наукових роботах можна зустріти різні варіанти перекладу англійського терміна «burnout»: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психоемоційне вигорання», «синдром вигорання», «духовне вигорання», «психологічне вигорання», «вигорання душі». [13, с.144]. На конференції з дослідження емоційного вигорання, що відбулася в 1993 році в

Сан-Франциско, вчені змогли досягти відносного консенсусу щодо цього феномену, який був закріплений у трьох підсумкових положеннях. [12, с.117]:

1. Синдром емоційного вигорання складається з трьох ключових компонентів: психоемоційного виснаження, деперсоналізації (цинізму) та зниження рівня професійних досягнень. Психоемоційне виснаження проявляється як почуття емоційного спустошення та втоми, пов'язане з роботою, і є центральним елементом структури вигорання. Деперсоналізація означає розвиток цинічного або відстороненого ставлення до роботи та її об'єктів.

Сформована як реакція «уникнення опікуна» з метою самозахисту, яка слугує емоційним буфером проти психоемоційного виснаження, вона згодом може перейти в дегуманізацію. Зниження професійних досягнень пов'язане зі зниженням почуття власної компетентності та продуктивності праці. Компонентом зниження особистих досягнень є самооцінка вигорання

2. Вигорання є явищем, яке важко піддається зміні в зворотному напрямку.

3. Синдром професійного вигорання широко поширений серед різних професій, але найбільше характерний для спеціалістів, зайнятих у сферах, що вимагають підтримки інших. Однак К. Масlach та інші дослідники [6, с.490] зазначають, що емоційне вигорання пов'язане не лише з професійною діяльністю, а й може проявлятися в повсякденному житті, включаючи сімейні стосунки, хобі тощо. Розвиток емоційного вигорання, ймовірно, пов'язаний з роботою, оскільки більшість людей більшість часу проводять на роботі, яка є основним джерелом психологічного стресу. Феномен емоційного бадьорості проявляється як стан виснаження фізичних, розумових та/або емоційних ресурсів людини, що спостерігається внаслідок тривалого та інтенсивного стресу.

Найчастіше такий стан пов'язано з одноманітним повсякденним життям і постійним нервовим напруженням. Це спричиняє часткове або повне ігнорування звичних робочих обов'язків, а також повідомляє бажання діяти і емоційно залучатися у взаємодію з оточуючими.

До індивідуальних чинників емоційного вигорання належать соціально-демографічні та особистісні особливості. В. Е. Орел зазначає, що серед соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок із вигораннями мають вік та стадій роботи [14]. Вигорання не є одним моментом явищем; воно розвивається прогресом, як процес. д. Етціон, аналізуючи вигорання як процес, вказує, що воно починається непомітно, спочатку розвивається вільно і приховано, а потім раптово людина відчуває усвідомлення, не розуміючи, з якою конкретною стресовою подією це пов'язано. [15]

Емоційне стимулювання є захисним механізмом психіки та реакції на зовнішні подразники, що виражається в частковому або повному приглушенні емоцій.

У процесі роботи можна виникати такі типи стресу:

1. Робочий стрес — пов'язаний із факторами, що стосуються умов та місць роботи;
2. Професійний стрес — спричинений особливостями професії, статі чи виду діяльності;
3. Організаційний стрес — виникає через негативні аспекти організації, де працює працівник.

Емоційне енергійне зростання розвивається, проходячи кілька етапів:

- Етап 1 — характеризується повною залученістю в робочий процес і сумісним виконанням обов'язків;
- Етап 2 — з появою втоми інтересу до роботи знижуються;
- Етап 3 — активізуються механізми страху та захисту;
- Етап 4 — про наявні ознаки зниження імунітету, заглиблення у власне переживання та відчуження від трудової діяльності.

В.Бойко стверджує, що це вироблений індивідами механізм психологічного захисту у вигляді повного або часткового виключення емоцій від обраних факторів психологічної травми. Науковець вважає, що професійне вигорання є стереотипом, оскільки воно дає можливість робити речі помірковано та використовувати ресурси за потреби. Однак у деяких випадках вигорання може мати не тільки позитивні наслідки (відпочинок), а й негативні наслідки [9].

В.Бойко перелічує складові (етапи) процесу вигорання

- Перший етап. Проходить у невимушеній формі: щоб висловити більше самооцінки – перерва в роботі, після якої можна відпустити певні робочі проблеми. Характер більш рухливий і виснажливий. Ці ознаки з'являються майже раз у трьох людей, тому ніхто не звертає уваги. На формування йде 3-5 років.

- Другий етап. Час формування займає близько 5-15 років. Яскравим прикладом можуть бути такі ознаки, як втома, небажання працювати, потреба в родинному спілкуванні, небажання іноді ходити на роботу, брак сил, мотивації, головні болі, людина стає агресивною та дратівливою тощо.

- Третій етап. Розвиваються більш серйозні наслідки, такі як виразка і депресія. Людина втратила сенс життя, виснажена, ні з ким не хоче спілкуватися, на кожному кроці підозріла, байдужа, байдужа. Також можуть порушуватися процеси сну, уваги, пам'яті. Для формування цього етапу може знадобитися 10-20 років.

Г. Сільє виділив три стадії стресу: тривога, опір (резистентність) та виснаження. Ці ж стадії характерні й для емоційного горіння. На першій стадії спостерігається сильна психоемоційна напруга, що порушує внутрішній баланс. Нервові напруження і тривожність можуть стати початковим поштовхом до розвитку емоційного горіння. Другий етап, «Резистентність», характеризується тим, що людина намагається захиститися від негативних емоцій і порушити вплив зовнішніх чинників. На стадії

виснаження знижується зниження психічних ресурсів, через що ефективний опір стає неможливим. Захисний механізм у вигляді емоційного вигорання закріплюється як частина особистості. [17].

М. Скугаревська вважає, що такі психологічні особливості, як низька емоційна стійкість, тривожність, свідомість, емоційність до депресивних станів, імпульсивність і почуття провини, значно сприяють розвитку емоційного бадьорості. Дослідники також відзначають, що контроль внутрішнього локуса, щирість, доброзичливість, лідерські якості, корисність, гнучкість, екстраверсія та незалежність можуть сприяти подоланню стресу. Вона встановила, що люди, які страждають від чутливості, емпатії, ізоляції та порівняння себе з іншими, частіше розвивають від емоційного горіння. Цю думку підтримує й В. Орел, наголошуючи, що особистісні характеристики, як-от низька самооцінка, високий рівень невротизму і тривожності, створюють ключову роль у емоційності до вигорання.

Синдром емоційного вигорання характеризується чіткою комбінацією неупорядкованих симптомів у психічній, фізичній та соціальній сферах життя. Наявність певних симптомів визначає тип і ступінь вигорання. Однак вони не трапляються ні з ким одночасно, оскільки вигорання – суто індивідуальний процес. Крім того, синдром емоційного вигорання – патологія недавня, але водночас дуже актуальна. Це явище найбільш характерне для працівників, діяльність яких пов'язана зі спілкуванням з людьми та хронічним емоційним напруженням. У процесі розвитку синдром емоційного вигорання змінюють один одного три клінічні симптоми: втома, розчарування і падіння самооцінки, тому експерти не бачать перспектив у подальшій професійній активності, втрачається задоволення від роботи, впевненість у своїх професійних силах (зниження самооцінки).

Таким чином, емоційне вигорання – це термін, який використовують психологи та дослідники у професійній сфері людського життя для позначення працівників комунікаційних та допоміжних професій, які

«згорають» після тривалого режиму роботи, в якому гідність їх власної роботи перевищує її оцінку. вийти» і стати нервовим і відстороненим.

Емоційна вигорання формується у людини в процесі її життєдіяльності, що відрізняє його від інших форм емоційної ригідності, обумовлених органічними факторами, як-от особливостей нервової системи, рівня гнучкості емоцій чи психосоматичних порушень.

Фізичні симптоми:

- Різке підвищення втомлюваності;
- Головний біль;
- Чутливість до змін у навколишньому середовищі;
- коливання артеріального тиску;
- Астенія (безсилля, слабкість);
- Обмеження рухливості шиї, болі в спині;
- Мимовільні рухи — наприклад, стискання кулаків, скутість;
- Зміни у вазі (втрата або збільшення);
- Задишка;
- Проблеми зі сном;
- Порушення статевої функції.

Емоційні симптоми:

- Зниження емоційності, байдужість;
- Песимізм, цинізм, холодність у роботі та особистих стосунках;
- Відчуття байдужості та втоми;
- Фрустрація, безпорадність, втрата надії;
- Дратівливість, агресивність;
- Тривога, зростання нерациональної тривожності, труднощі з концентрацією;
- Депресія, почуття провини;
- Нервові зриви, істерики, душевні стреси;
- Втрата ідеалів, надії або професійних перспектив;

- Збільшення деперсоналізації — люди сприймаються як безликі, наче манекені;

- Відчуття самотності, що домінує.

Емоційне бадьорість — це поступовий процес, який розвивається поетапно, подібно до стресу. Він включає три основні фази стресу:

- Нервові (тривожні) напруження : посилюється через постійні психоемоційні навантаження, нестабільну депресію, підвищену відповідальність та труднощі у взаємодії з людьми;

- Резистенція (протидія) : людина намагається захиститися від негативних впливів і зменшити їх наслідки;

- Виснаження : ресурси психіки повністю вичерпуються, коли протидія стресу виявляється неефективною.

Дж. Грінберг виділяє п'ять етапів емоційного вигорання, що характеризують поступове розвитку психічної напруги, пов'язаної з професійною діяльністю:

1. Задоволення від роботи : людина ще задоволена, але постійні стреси поступово знижують енергію.

2. Перші ознаки вигорання : з'являються безсоння, зниження працездатності та часткова втрата інтересу до роботи.

3. Труднощі з концентрацією : робота виконується повніше, людина змушена працювати пізно ввечері або у вихідні, щоб «надолужити згаяне».

4. Хронічна втома : імунітет слабшає, простудні захворювання залишаються хворобливими, повертаються давні проблеми зі здоров'ям. Часті сварки з колегами й невдоволення собою посилюються.

5. Емоційна нестабільність та фізичне визнавання : занепад сил, загострення хворобливих захворювань і постійна нервова нестабільність залишаються основними ознаками цього етапу [18].

Ф. Сторлі, досліджуючи емоційне підвищення у медсестер, які працюють у кардіологічних відділеннях, дійшла висновку, що цей синдром виникає в результаті конфлікту з реальністю: коли людський дух визнається

у боротьбі з незмінними речовинами. Це до професійного «аутизму», коли необхідна робота виконується, але без емоційного залучення, що перетворює її на рутинне [19].

Сьогоднішнє емоційне вигорання включено до Міжнародної класифікації захворювання під номером Z73.0, у розділі «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень» [20]. Синдром бадьорості також може спровокувати вживання алкоголю та психоактивних речовин для тимчасового полегшення, що призводить до ризику розвитку та появи суїцидної поведінки. У процесі бадьорості вичерпуються енергетичні ресурси, що спричиняє погіршення здоров'я, включаючи серцево-судинні захворювання та інші серйозні проблеми.

Щоденна робота, іноді без перерв і вихідних, постійне фізичне і психологічне напруження в поєднанні з інтенсивним емоційним впливом призводять до життя в постійному стресовому стані. Накопичення людиною негативних подій і ситуацій може призвести до серйозних фізичних проблем. Тому працівники, які працюють майже без зупинок — без вихідних, відпусток і перерв, — особливо вразливі до емоційного бадьорості, що зрештою негативно впливає на їхнє життя. Підвищуючи максимальну відданість праці та емоційне ставлення від неї, людина раптово усвідомлює, що не можна більше витримувати цей тягар. Вона відчуває себе виснаженою, спустошеною і розбитою, розуміє, що ресурси вичерпано, як морально, так і фізично. Починає виникати сумніви у значущості власної діяльності, відчуття безглуздості, зниження самооцінки та страх професійної й особистої некомпетентності, з'являється враження, що майбутнього немає.

Кожна людина хоча б раз у житті відчуває це. Підступність емоційного вигорання полягає в тому, що відчуття дискомфорту з'являється не одразу. Але якщо це систематично повторювати, то з часом те, що людині цікаво і вдається добре, перестане бути цікавим. На третій і четвертий роки

роботи значно зростають ризики, немає відчуття свіжості, падає мотивація, зростають власні та чужі вимоги.

1.2.Особливості формування та прояву емоційного вигорання у вчителів

Як зарубіжні, так і українські дослідники вже давно звертають увагу на велику кількість стресових чинників у педагогічній діяльності. Професія вчителя сповнена стресами, до яких належать соціальна оцінка з боку учнів, батьків, колег та керівництва; невизначеність деяких робочих ситуацій, рутинні обов'язки, як-от значний обсяг документації. Різноманітні прояви стресу в роботі педагога мають також і масовий характер. Науковиця М. Борисова серед найбільш поширених симптомів виокремлює: розчарування, підвищену тривожність, дратівливість та втому.

За словами Н. В. Перегончук, важливими стресовими факторами педагогів є психологічні та фізичні перенавантаження, розумові та фізичні виснаження сил, що вражають ефективність всієї професійної діяльності, психічне здоров'я та стосунки вчителів з іншими в різних сферах життя. [21].

Як ми вже з'ясували, професія вчителя – одна з професій в якій синдром «вигорання» – це найпоширеніше явище. Тому дуже важливо стає вивчення особливостей його походження, розвитку та процесів у викладацькій діяльності. Ми вважаємо, що важливим впливом на емоційний стан вчителя є формування організаційного клімату в колективі. Крім того, також відіграє не останню роль ставлення адміністрації школи, котра може надати професійне зростання, підтримку їх у цьому бажанні та чітко розподіляти обов'язки. Дотримання цих професійних умов проведення заходів сприяє забезпеченню безпеки в колективі, створенню переважно емоційно-позитивної атмосфери та слугує профілактикою вигорання.

Як ми з'ясували, процес вигорання розпочинається з накопичення негативних емоцій без можливості їх належного «вивільнення» і розвивається поступово. Спочатку люди, схильні до вигорання, відчувають

підвищене напруження у спілкуванні, а згодом емоційна втома переходить у фізичну: зникають сили навіть на прості завдання, і людині доводиться змушувати себе братися до роботи.

Ця втома може призвести до депресії, апатії, злості, напруги і дискомфорту. Все важче і важче зосередитися на поставленому завданні, важливі речі вилітають з голови. Людина не завжди може контролювати себе, потребується стимулювання з боку інших. З'являється потреба в ізоляції та обмеженнях, так як, якщо контактна особа цього не зробить, то в організмі спрацює певна захисна реакція. Виявляється в байдужості до учнів, педагогічної діяльності та до інших людей, що іноді призводить до цинічного ставлення і навіть агресивної поведінки.

До емоційного вигорання схильні не тільки люди зі стажем, а й молоді вчителі, деякі з них, швидко перемогли і знайшли собі іншу роботу. Такий вчитель приходить до школи і виявляє, що учні не слухають його. Це відображається як нудне викладання навчального матеріалу або невпевненість у собі, у своїй силі, діти це відчують. Якщо вчитель не дбає про учнів, а просто намагається контролювати їх, що може проявлятися в особливостях мови спілкування: «Сиди нормально», «Не говори, просто слухай мене», потім учні починають дратувати або навіть чинити опір або не з'являтися в школі, не виконують домашнє завдання. Такий факт є показовою реакцією учнів і завдає серйозного удару по професійній ідентичності вчителів.

Інший можливий сценарій: учитель стикається з темою, яку раніше не викладав, і яку необхідно опанувати, доклавши певних зусиль. В умовах постійного браку часу він не завжди встигає це зробити, що викликає тривогу та відчуття невідповідності. Іноді через підвищені вимоги до себе зростає внутрішнє напруження, що призводить до стресу. Іноді зростають вимоги до себе, зростає і внутрішня напруга, що викликає стрес. В результаті цього стресу людина може мати негативний погляд на світ. Це стає життєвою позицією. Приходить розуміння, що в житті немає веселощів[22].

Отже, підсумовуючи вище сказане на основі досліджень українського вченого В. Орла, дві групи факторів, що призводять до виникнення емоційного вигорання:

- Індивідуальні фактори, які включають соціально-демографічні характеристики працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти та кваліфікації) та особистісні риси (витривалість, здатність до опору, контроль, самооцінка, рівень тривожності тощо).
- Організаційні фактори, що охоплюють умови праці (перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо) та зміст роботи (кількість клієнтів, складність їхніх проблем, глибина взаємодії, наявність зворотного зв'язку тощо).
- Соціально-психологічні фактори, такі як взаємини в колективі та ставлення до роботи [23].

Серед зовнішніх факторів, що підвищують ризик емоційного виснаження і знижують професійну активність, В. Бойко виділяє:

1. Тривалу та інтенсивну психологічну й емоційну діяльність, а також часте спілкування, яке вимагає чіткого розуміння партнера та його дій. Учителям необхідно постійно підтримувати емоційний контакт, вирішувати завдання, уважно спостерігати, запам'ятовувати та швидко аналізувати візуальну, звукову та письмову інформацію, оцінювати альтернативи і приймати рішення.
2. Організація діяльності нестабільна: організація та планування нечіткі, відсутність обладнання, погана структура та нечітка інформація, У цьому криється «бюрократичний шум» – дрібні деталі, суперечності та завищені норми, пов'язані з професійною діяльністю (наприклад, учні в класі).
3. Посилення відповідальності учителів за виконання своїх функцій. Викладач постійно приймає на себе більшість емоційних розрядок батьків та учнів. Кожен, хто працює з людьми, сумлінно виконує свої обов'язки і бере на себе моральну та юридичну відповідальність, відповідає за добробут

довічених йому осіб (учнів, батьків, колег). Ціна цієї відповідальності — значний стрес. Наприклад, для шкільного вчителя кожен день є проявом самопожертви та самоконтролю. Такі витрати сил настільки великі, що відновити їх до наступного робочого дня майже неможливо.

4. Визначення несприятливої психологічної атмосфери у професійній діяльності, пояснюється двома основними ситуаціями – вертикальний конфлікт в системі "керівник – підлеглий" та по горизонталі – система «колега-колега». Рано чи пізно обережна людина схиляється до стратегії вигорання: тримайтеся подалі від усіх і вся, не приймайте все близько до серця і бережіть свої нерви.

5. Групи з психологічними труднощами, з якими вчителі займаються на місці спілкування: це діти, які мають неврологічні особливості або розумову відсталість.

До внутрішніх факторів емоційного вигорання В. Бойко відносить:

- Схильність до емоційної жорсткості;
- Глибоке сприйняття та переживання обставин діяльності;
- Слабка мотивація емоційної винагороди в діяльності;
- Моральні вади і втрата особистості

Таким чином, ми можемо визначити фактори, які спричинили подію
Професійний стрес і синдром емоційного вигорання вчителів:

- висока відповідальність за учнів;
- дисбаланс між інтелектуальними витратами та витратами енергії на духовні та матеріальні винагороди;
- Напруженість і конфлікти в професійному середовищі;
- Недостатні умови для самовираження;
- Рівномірність діяльності;
- Відсутність позитивних відгуків;
- Відсутність перспектив працевлаштування;
- Результати роботи не значні;

– Невирішені особисті питання [24], [25].

Тому найпоширенішими факторами емоційного вигорання є: зовнішні фактори, що характеризують професійну діяльність, і внутрішні фактори, пов'язані з індивідуальними особливостями. Одним із найпоширеніших симптомів хронічного стресу у професіоналів є синдром вигорання пов'язаний з такими факторами: виснаження, втома, безсоння, негативне ставлення, незадоволеність роботою, нехтування виконанням обов'язків, втрата апетиту, підвищена агресивність, негативна самооцінка, негативізм, підвищений прийом психостимуляторів (кава, тютюн, алкоголь), втрата концентрації, невиконання роботи вчасно, пошук виправдань замість рішень, конфлікти на роботі, біль у голові, шлункові розлади, робота вдома, невпевненість, розчарування, неусвідомлені стійкі почуття, неспокій і підвищена дратівливість.

Суттєвими ознаками «професійного вигорання» є зміни в поведінці та підвищена жорсткість. Так, якщо вчитель зазвичай енергійний і комунікабельний, він може стати тихим і замкнутим. Навпаки, спокійний і стриманий педагог може стати надмірно балакучим, вступаючи в розмови з будь-ким. Людина, що переживає вигорання, може стати ригідною у своїх поглядах — закритою до змін, які потребують енергії та несуть ризик, що є загрозливим для виснаженої особистості. Педагог із симптомами вигорання може намагатися впоратися з цим, уникаючи взаємодії з співробітниками та здобувачами освіти, фізично й емоційно дистанціюючись від них. Уникнення може проявлятися різними способами: пропуски роботи, формальне спілкування, депресія та відчуття безвиході, бажання усамітнитися або навіть змінити професію [26; 27].

Дослідники також виділяють такі ознаки стресу: : проблеми з концентрацією, часті робочі помилки, зниження пам'яті, постійне виснаження, пришвидшене мовлення, розсіяні думки, часті болі без фізичних причин, підвищена дратівливість, втрата радості від роботи, втрата почуття гумору, різке збільшення кількості викурених сигарет, схильність до вживання алкоголю,

постійне відчуття голоду або втрата апетиту, неможливість своєчасно завершити завдання. [8; 9; 10; 11; 17; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34].

Л. Сіроха зазначає, що педагоги належать до професійної групи, яка особливо схильна до дезадаптивних тенденцій. Це пов'язано з високим рівнем стресу, інтелектуальною складністю роботи, підвищеним навантаженням на зір, психоемоційним і м'язовим напруженням.

Синдром емоційного вигорання найчастіше спостерігається у людей віком від 35 до 40 років. Є кілька основних факторів вигорання вчителя: високий рівень невідповідності обов'язків і матеріальної винагороди, Галузь має низьку репутацію[35].

Є кілька основних факторів вигорання вчителя: високий рівень невідповідності обов'язків і матеріальної винагороди, Галузь має низьку репутацію[35].

О. Грицук зазначив: «прогорілому» вчителю важко систематизувати професійні знання та вміння, розвивати професійно необхідні компетенції. До соціальних дезадаптивних факторів належать низький рівень соціальної захищеності та професійний престиж, професійні міжособистісні потреби, конфліктні ситуації, перевантаження інформацією, багатогранність соціально відповідальної діяльності» [36, с.259]

Т. Зайчикова, Л. Кармушка та С. Максименко досліджували зв'язок між синдромом емоційного вигорання педагогів і їхніми соціально-демографічними та гендерними характеристиками. Дослідники встановили, що у вчителів-чоловіків більш виражена стадія «напруги», тоді як у вчителів-жінок частіше проявляються стадії «опору» та «виснаження». Вчителі-жінки частіше є схильними до психосоматичних та психовегетативних порушень. Дослідження порушень також показують, що емоційне вигорання більш поширене на категорії вчителів, які є самотніми та розлученими. Виявлені емоційні зв'язки між вигоранням та кількістю дітей у вчительських родинах. Коли народжується перше рівень вигорання зменшується при народженні

другої дитини, навпаки - підвищується, а в третіх пологах, рівень синдрому вигорання знову має тенденцію до зменшення [37, с.158].

Як зазначила у своєму дослідженні Л. Сіроха, усі фактори емоційного горіння педагогів можна умовно поділити на дві групи: організаційні та особистісні. До організаційних факторів належать соціальні та психологічні фактори (ставлення та поведінка вчителів щодо учнів, та відношення самих учнів), матеріали та контекст, у якому працюють викладачі (кількість учнів, які працюють з викладачем, якість міжособистісних взаємодій контакт, критичні ситуації тощо). До особистісних факторів включають соціально-демографічні та особистісні якості [32].

Тому професія вчителя має дуже суттєву особливість: психологічний та емоційний стрес, понаднормова робота, труднощі, складні функціональні обов'язки з численними стресовими обов'язками, хвороба. Усе це сприяє виникненню та формуванню емоцій вигорання, форми професійної дезадаптації. Наслідком емоційного вигорання вчителя є зниження якості викладання робота, втрата інтересу до професійної діяльності, порушення фізичного та психічного здоров'я, відсутність професійного бажання розвитку і навіть може призвести до повної зміни кар'єрної діяльності.

К. Чернісс описує професію вчителя як «народжену для туги», в якій бачить її головну причину – відсутність необхідного контролю за учнями та невміння приділяти кожному з них належної уваги, через велику кількість навчально-виховних груп[38].

М. В. Борисова досліджувала емоційні фактори професійного вигорання у функціональній структурі педагогічної діяльності, специфіці «об'єктів» роботи та особливостей вчителя[39].

О. В. Григор'єв вважає, що важливим фактором вигорання вчителя є рівень готовності особистісних психологічних меж, які забезпечують збереження фізичного та психічного здоров'я й визначення стилю педагогічної взаємодії. Науковець зазначає, що найчастіше «вигорають» педагоги, котрі обирають ліберальний стиль, оскільки він є своєрідним

захистом від професійного стресу шляхом зменшення власних зусиль і відмови від частини професійних обов'язків через неспроможність виконувати їх належно [39].

Н. В. Гриценко уточнює цю позицію, наголошуючи, що низький рівень професійної компетентності педагога впливає на його професійну неспішність, що, в свою чергу, призводить до незадоволення та сприяє виникненню вигорання[40].

Серед різних моделей вигорання педагогів, що зосереджуються на причинах та наслідках цього явища, найбільш визнаними є моделі, створені К. Маслач і М. П. Лайтером, а також І. А. Фрідманом. Перша модель наголошує на впливі зовнішніх чинників і особистісних характеристик педагога, приділяючи особливу увагу особливостям взаємодії «вчитель-учень»: як учні сприймають та оцінюють педагога, їх поведінка, успішність тощо.

У другій моделі, яку І. А. Фрідман назвав «моделлю нездійсненої мрії», акцент зроблено на розриві між ідеалізованим образом педагогічної діяльності та реальними труднощами. За Фрідманом, ці труднощі виникають у таких ключових аспектах роботи вчителя: а) завданнях, пов'язаних із учнями; б) стосунках з учнями; в) обов'язках, що стосуються школи як установи; г) взаєминах з керівництвом та колегами.

На початкових етапах професійної діяльності вчителі часто знижують свої очікування від професії, зосереджуючись на виконанні навчальних програм і досягненні академічних результатів. Це призводить до «приземленості» їхньої діяльності, зниження творчого підходу, розчарування, виснаження й вигорання. Частина педагогів відмовляється від професії, інші ж продовжують працювати, відчуваючи професію як важкий тягар [41].

Модель Фрідмана підтверджує думку А. Пайнс і Е. Аронсона, які вбачають головну причину вигорання педагогів у прагненні до «ідеальної роботи». Вчені зазначають, що найбільш схильними до вигорання є віддані

ідеалісти: ті, хто прийшов у професію з бажанням допомагати іншим, виявляються вразливішими до вигорання, тоді як цинічно налаштовані педагоги навряд чи стикнуться з цією проблемою [41].

Г. Ковач описує схожу ситуацію, вважаючи, що основними факторами вигорання вчителів є завищені очікування від професії, перевантаження роботою та велика кількість учнів. Водночас вона наводить вагомі аргументи щодо відсутності прямої залежності між обсягом роботи й рівнем вигорання педагогів [42]. Г. О. Латіна вивчала психофізіологічний вплив робочого навантаження, рівня кваліфікації та спеціалізації вчителів на розвиток вигорання [43]. У своїх дослідженнях вона посилалася на дані В. В. Бойка, який виявив, що вчителі змушені працювати з такою високою самовіддачею та самоконтролем, що їхні психофізіологічні ресурси не встигають повністю відновитися до наступного робочого дня. Це спричиняє розвиток серцево-судинних захворювань (у 29,4 % педагогів), порушень кровообігу головного мозку (37,2 %), хвороб шлунково-кишкового тракту (57,8 %), а також невротичних розладів (60–70 %) і ін. [11].

Дослідження С. А. Наличаєвої демонструють, що рівень вигорання педагогів залежить від етапу навчального року та відрізняється у працівників освітніх закладів різних рівнів. У вчителів загальноосвітніх шкіл вигорання найчастіше проявляється в емоційній сфері, його рівень стабільно високий і досягає піку наприкінці навчального року. Натомість у викладачів вищих навчальних закладів вигорання збільшується в середині навчального року, переважно впливаючи на їхнє ставлення до себе, колег, студентів і роботи в цілому [44].

Дж. У. Каннінгем і М. Хаберман статистично встановили, що рівень вигорання у вчителів міських шкіл вищий, ніж у сільських. При цьому М. Хаберман виділив кілька важливих особливостей цього процесу:

1. більший рівень стресу у педагогів великих міських шкіл;
2. підвищена втома молодих вчителів у школах із невеликою кількістю учнів;

3. зростання напруги через дисциплінарні та поведінкові проблеми учнів у педагогів міських шкіл;
4. вищий рівень стресу у вчителів старших класів порівняно з учителями молодших класів;
5. підвищений рівень вигорання у менш досвідчених вчителів, що проявляється в почутті відчуження, виснаженості та стресі [45].

Дослідження Б. Перлмана, І. А. Хартмана, Б. А. Фарбера, М. Губермана, Ф. С. Люненберга, В. Кадавіда, К. Лейтвуда, Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової, Т. В. Зайчикової, Н. В. Назарук, Т. А. Каткової та інших свідчать про зв'язок вигорання з віком, досвідом і статтю вчителів, хоча ці дані є суперечливими. Наприклад, М. Губерман вважає, що вигорання досягає піку у педагогів з 7-12 роками досвіду та у віці 30-45 років, тоді як Б. А. Фарбер стверджує, що вчителі віком 33-44 роки найменш схильні до вигорання. Інші дослідники, зокрема Б. Перлман, І. А. Хартман і К. Лейтвуд, припускають, що вигорання найбільш характерне для молодих педагогів, тоді як ті, хто має невеликий або значний досвід (понад 25 років), мають нижчий ризик вигорання.

Н. Є. Водоп'янова та О. С. Старченкова вважають, що позитивний зв'язок між вигоранням і віком обумовлений збільшенням професійного стажу разом із віком. Однак після 45–50 років сам вік починає значно впливати на вигорання, що може змінити цей зв'язок на зворотний. Імовірно, ця зворотна кореляція пов'язана з віковими змінами, такими як перегляд життєвих цінностей і зміни у сприйнятті життєвих пріоритетів.

Стосовно гендерних аспектів вигорання, дослідження показали, що чоловіки більш схильні до емоційного виснаження й деперсоналізації та мають вищі показники вигорання порівняно з жінками. Підтримка з боку колег допомагає жінкам знижувати рівень емоційного виснаження, а для чоловіків це сприяє підвищенню особистих досягнень.

Результати численних досліджень, присвячених впливу індивідуально-психологічних особливостей на професійне вигорання педагогів, свідчать про

наявність причинних зв'язків з такими рисами: нейротизмом, особистісною витривалістю, локусом контролю, темпераментом, характером, самооцінкою, ціннісними орієнтирами, мотивацією, патерном поведінки типу А (який характеризується постійною поспішністю, внутрішнім напруженням, агресивністю, незадоволеними прагненнями), емоційною чутливістю, самоефективністю, осмисленістю життя тощо.

Наприклад, М. В. Борисова встановила, що у педагогів з високим рівнем вигорання частіше спостерігаються високий нейротизм, конфлікти між мотиваціями і ціннісними орієнтирами та низька саморегуляція [39]. Н. В. Назарук виявила у них низький рівень комунікативної компетентності, занижену самооцінку, тривожність, песимістичний настрій, різні страхи, пригнічений настрій, повільність, невпевненість, високу чутливість, відсутність прагнення до лідерства, інтровертованість, неконфліктність або, навпаки, високу конфліктність, загальмованість або підвищену збудливість

Отже, попередньо сказана інформація показує, що дослідники не є однієї думки у своїх висновках. Аналіз властивостей емоційного вигорання у вчителів демонструє, що воно є наслідком впливу цілого комплексу чинників. Нерідко сама професія стає дуже важким іспитом, перевіркою ресурсів та професійності спеціаліста та готує передумови для створення професійного «згорання». Однак спостерігається одна закономірність: менша схильність до сприйняття негативних емоцій, що допомагають фахівцю бути більш емоційно врівноваженим.

1.3 Психологічні особливості попередження та подолання емоційного вигорання у вчителів в умовах воєнного стану

Забезпечення безпечних умов для студентів і співробітників є головним завданням усіх учасників освітнього процесу в сучасній Україні. Тривалий воєнний стан, обстріли, руйнування та міграція людей з різних регіонів країни змінили звичний ритм життя кожного українця. На жаль, занепокоєння, погані очікування та важкі фінансові обставини сімей

відсувають освітні потреби дітей на другий план, оскільки проблеми безпеки стають дедалі гострішими. Очевидно, що для більшої частини країни дистанційне навчання, до якого діти звикли протягом тривалих періодів самоізоляції, є найкращим варіантом для безпеки учнів та вчителів. Проте дистанційне навчання, яке забезпечує фізичний захист, не знімає психологічної напруги, хоча шкільна система зі звичайним розкладом уроків, домашніх завдань, позакласних заходів, зустрічей з однокласниками та вчителями є стабілізуючим чинником, який дає певне відчуття стабільності та безпеки, та надає підтримку всім учасникам освітнього процесу – учням, батькам та вчителям. Однак...

Ця загрозлива ситуація тривала довго – десь неподалік відбувалися жахливі події, вили сирени, лунали вибухи. Нервова система кожної людини, молодшої чи старшої, реагує по-своєму. На жаль, кожен українець вже отримав певну психологічну травму. Цей досвід не оминає і ключових людей, відповідальних за безпеку дітей у школах – вчителів, адміністраторів і, звісно, практичних психологів та соціальних педагогів. Оскільки вчителі пристосовуються до навчання в новій реальності та шукають відповідні дистанційні мотиваційні формати, методи та прийоми, внутрішні ресурси педагогів можуть швидко вичерпатися.

Якщо в четвертій чверті минулого навчального року відбулося певне пожвавлення, то цей навчальний рік вже в середині осені, і виникла серйозна проблема емоційного виснаження вчителів. Частішають скарги на депресивні стани, відсутність сил і бажання працювати, фізичні проблеми, емоційні сплески, байдужість до того, що відбувається на уроці. На жаль, учитель не завжди розуміє, що те, що з ним трапилося, становить загрозу його здоров'ю та якості професійної діяльності. Очевидно, що такий стан вчителів знижуватиме психологічний комфорт на уроці, провокуватиме агресивну поведінку, а також спричинятиме тривожність учнів, тобто знижуватиметься психологічна безпека як дітей, так і вчителів під час навчального процесу.

Емоційний стан учителів також важливий для якості викладання та результатів навчання учнів, як зазначено в рекомендаціях Національної служби якості освіти «Безпечне освітнє середовище: нові виміри безпеки». Відзначено необхідність підтримки педагогічних працівників шляхом проведення психологічних тренінгів. Тому практичні психологи та соціальні педагоги закладів повинні коректно і толерантно проводити виховну, тренінгову та супутню роботу щодо попередження ускладнень кризових ситуацій та пошуку ресурсів для відновлення професійних навичок. Важливо відзначити, що фахівці психологічної служби живуть в одній реальності, мають спільний особистий досвід і постійно стикаються зі стражданнями під час виконання своїх обов'язків. Проте їхнє знання особливостей цих процесів кондиціонування може стати в нагоді вчителям та їхнім колегам, практичним психологам, соціальним педагогам.

Якщо виявляється синдром емоційного вигорання, перше, що необхідно зробити, – це сповільнитися. Не витратити на виконання роботи ще більше часу, а навпаки ділити роботу на частини та між ними робити перерви. А під час відпочинку займатися тим, до чого лежить душа.

Не всі мають можливість робити перерви, особливо в педагогічній сфері. Працівникам, які страждають від емоційного вигорання, варто взяти додаткову відпустку або лікарняний на кілька тижнів. Цей час дозволить відновити сили та обдумати ситуацію. Розбір причин, що призвели до виснаження, є ефективним способом боротьби з емоційним вигоранням. Рекомендується поділитися своїми переживаннями з близькою людиною чи психотерапевтом, які можуть допомогти поглянути на ситуацію з іншого боку.

Синдром емоційного вигорання виникає внаслідок фізичного та психічного виснаження. Для запобігання цьому стану важливо застосовувати профілактичні заходи, спрямовані на поліпшення здоров'я. Фізична профілактика включає здорове харчування з низьким вмістом жирів, багате вітамінами, клітковиною та мінералами. Корисними будуть також фізичні

вправи і прогулянки на свіжому повітрі. Варто дотримуватись режиму дня і приділяти увагу повноцінному сну.

Для психологічної профілактики емоційного вигорання корисно раз на тиждень відводити день для відпочинку, коли можна займатися лише тим, що приносить задоволення. Слід навчитися відволікатися від тривожних думок, аналізуючи їх (наприклад, записуючи на папері або обговорюючи з близькою людиною) і розставляючи пріоритети: спочатку виконувати найважливіші справи, а потім переходити до інших. Щоб уникнути розвитку або загострення емоційного вигорання, психологи радять навчитися приймати втрати. Коли людина стикається зі своїми страхами безпосередньо, стає легше почати долати цей синдром. Наприклад, якщо втрачено сенс життя або життєву енергію, важливо це усвідомити й спробувати знайти нові джерела натхнення, нові цілі та сили для початку [46]. Ще однією важливою навичкою, за словами експертів, є вміння відмовлятися від зайвих речей, погоня за якими може призвести до емоційного вигорання. Людина, яка чітко усвідомлює свої бажання та не піддається загальноприйнятим поглядам, більш захищена від цього синдрому.

Навіть попри зовнішні обставини та умови, які майже неможливо змінити, можуть призвести до виникнення стресу та емоційного вигорання, ви можете досягти позитивних результатів, якщо задіяти особисті психологічні здібності, розвинути необхідні якості та навички, такі як і дотримуватися правила психологічної безпеки, формування особистісних ресурсів. Людина може допомогти собі сама, виявивши початкові симптоми. Одразу варто реагувати на сигнали свого організму. Досить після роботи виділити мінімум часу на прогулянку залишити роботу і перейти в іншу сферу свого життя. Непотрібно на день планувати занадто багато завдань і варто навчитися їх розподіляти. Не забувайте робити паузи між роботою, тому перерви між діями, тому що тілу і розуму треба відпочити. Проводьте менше часу в соціальних мережах, а для відпочинку після важкого робочого дня звертайтеся до спілкування з близькими людьми.

Одним із найефективніших способів запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання є саморегуляція, адже без активної та усвідомленої участі в процесі вирішити проблему неможливо. Саморегуляція передбачає управління своїм психологічним і емоційним станом через використання слів, уявних образів, контроль м'язового тону та дихання. Можливо технологія саморегулювання підходить для будь-якої ситуації. Тривалий психічний стрес може знищити найсильніші організми і тому для кожного вихователя надзвичайно важливо вміти швидко і вчасно помітити вплив стресових факторів, ефективно «скинути» психічну напругу і усунути негативні емоційні стани, зменшити біль. Не менш важливим є вміння негайно мобілізувати волю.

Цього можна досягти за допомогою психологічних методів саморегулювання. Саморегуляція може відбуватися через чотири аспекти основні засоби, що застосовуються як окремо, так і в поєднанні. Саморегуляція забезпечує три ключові ефекти: заспокійливий (знімає емоційну напругу), загальнозміцнюючий дію (зменшення стомлюваності); ефект активації (підвищення психофіз реактивність).

Як ми вже зазначали вище, у професійній діяльності педагога співробітники часто стикаються зі стресовими ситуаціями. Емоційно-вольова стійкість також вважається одним з Одним із ключових показників психологічної готовності до професійної діяльності. Здатність ефективно використовувати ресурси в будь-яких складних умовах, що сприяє успіху в роботі психічного стану.

Сфера саморегуляції органічно пов'язує особистість і особистість. Наприклад, неважко помітити вади в цьому аспекті розвитку, демонструючи такі характеристики, як легковажність, легковажність, легковажність, пестливість, метушливість, недбалість. Навпаки, якщо людина характеризується охайністю, стійкістю, відповідальністю, організованістю, сумлінністю, виконуючи свої обов'язки, важливо вміти керувати своїми думками, почуттями, діями та поведінкою чітко простежується в кожному з

них. перераховані характеристики. Ознакою розвиненої здатності саморегуляції є те, що людина вчасно «знімає» напругу, звільняє внутрішні «кайдани», розслабляється, знімає втому, знаходить внутрішню стабільність, свободу, впевненість. Це допомагає нейтралізувати і пригнічувати негативні емоції.

У новій науковій літературі представлено багато досліджень, присвячених координації методів психофізичного статусу: трудотерапія, імітаційні ігри, комплексний підхід, раціоналізація майбутніх подій, метод вибіркового позитивного огляду, вміння переоцінити те, що недосяжне: об'єктивація стресу, техніки релаксації, відсторонене спілкування, гумор та рекомендації, самонавіювання, тренінг психологічної адаптації, драматерапія, бібліотерапія, арт-терапія, музика терапія, натуропатія, терапія сном, гештальт-терапія, психодраматичні групи тощо.

На жаль, універсального способу уникнути «емоційного вигорання» не існує. Хід цього процесу і його завершення залежать від психологічних особливостей кожної людини. Тому важливо зрозуміти себе, свою природу, причини виникнення певних ситуацій і способи їх контролю. Людський організм має природний потенціал і механізми для саморегуляції та відновлення. Правильніше, мабуть, сказати, що наше завдання — не втручатися в природну мудрість, закладену в нас від народження. Для цього необхідно навчитися слухати себе, дбати про себе, регулювати свої емоції і почуття, досягати щастя і будувати гармонійні стосунки. Адже, приділяючи увагу собі, ми можемо знайти радість і силу в усіх сферах життя — роботі, сім'ї, дружбі, відпочинку.

Важливе значення має безперервна освіта, самоосвіта, розвиток професійних навичок. Вимагає побудови хороших, дружніх стосунків з колегами. В колі інших спеціалістів люди мають можливість обговорювати професійні питання з іншими під час навчання. Зазвичай, емоційне вигорання, менш важливе, підтримка психолога, можливості чи перспективи кар'єрного зростання. Загальна порада для всіх — регулярна фізична

активність, достатній сон і повноцінне харчування. Основи психологічної підтримки можна знайти прямо на робочому місці — наприклад, у спілкуванні з уважним колегою, з яким можна обговорити свої переживання в будь-який момент. Також корисно звернутися до професійного психолога, який допоможе не тільки обговорити ваш стан, переживання та проблеми, а й знайти ефективні способи їх вирішення, а також навчить методів саморегуляції та самодопомоги для самостійного використання. Крім того, люди, які терміново потребують підтримки під час кризового періоду, можуть отримати необхідну допомогу та відчути турботу.

Професійне вигорання є формою психологічного стресу, що виникає в умовах роботи в емоційно напруженому середовищі. Воно може негативно впливати на здоров'я, особисте життя та продуктивність працівника. Люди, які страждають від емоційного вигорання, часто не знають, як ефективно долати труднощі, застосовують пасивні методи боротьби зі стресом і відчують нестачу психологічних ресурсів для отримання підтримки. Щоб запобігти або подолати вигорання, можна використовувати самодопомогу, а також професійна допомога експертів із боротьби зі стресом. Самодопомога включає усвідомлення симптомів стресу, використання різноманітних технік саморегуляції та уважність до відновлення своїх психологічних енергетичних ресурсів. Якщо самодопомога не спрацьовує, слід звернутися за допомогою до фахівця з боротьби зі стресом

Завдання профілактики синдрому «емоційного вигорання» полягає в тому, щоб Запобігання або зменшення впливу стресових факторів на людей у професійних сферах. Першим кроком є аналіз професійної ситуації, що передбачає оцінку факторів стресу, що впливають на особистість, і аналіз реакції особистості на ці фактори, що передбачає використання спеціального комплексу прийомів протистояння стресу. Ці технології включають:

Розпізнавати стрес: Людині важливо навчитися розпізнавати ознаки стресу, щоб своєчасно реагувати та запобігати виникненню стресових ситуацій;

- більш глибока когнітивна оцінка ситуації: необхідно виявити основні стресові фактори в професійній сфері та спробувати їх усунути;
- Ведіть «Щоденник стресових подій»: необхідно вести щоденник, у якому зберігати інформацію про стрес, який стався протягом дня, вашу реакцію на кожен стресор, способи адаптації до стресора, техніки релаксації та їх ефективність;
- Глобальний аналіз кар'єри та життєвих змін: необхідно проаналізувати, чи відбуваються глобальні кар'єрні та життєві зміни за конкретних обставин. Визначте основні фактори стресу, які сприяють емоційному вигоранню, розробіть план, який містить методи подолання стресу, і визначте для себе систему винагород або покарань, щоб заохотити певну поведінку та дотримуватися плану.
- Визначити основні мотиви професійної діяльності: важливо розуміти свої мотиви, щоб рухатись у правильному напрямку та отримувати задоволення від професійної діяльності;
- Вирішити, чи повинен працівник продовжувати працювати на даному робочому місці
- Тимчасово зменшити навантаження та оволодіти розумними навичками управління часом;
- «Я дійсно Я хочу це зробити»;
- Оволодіти навичками асертивної (впевненої) поведінки;
- Сформулювати власне розуміння успіху;
- Створення груп соціальної підтримки.

На етапі, коли професійна ситуація сприймається як стресова, можна застосовувати різні методи для подолання стресу та запобігання його негативним наслідкам, такі як: вибіркові стратегії сприйняття; сприйняття життя з позитивним настроєм; використання гумору в спілкуванні; позитивне мислення та твердження для зменшення стресу і підвищення самооцінки; підтримання здорового способу життя (збалансоване харчування, фізична

активність і відпочинок), що сприяє зниженню стресу та покращенню загального здоров'я; регулярне планування часу, що допомагає краще організувати роботу і відпочинок та уникати несподіваних ситуацій, які можуть викликати стрес; отримання соціальної підтримки від сім'ї, друзів та колег для зменшення стресу та отримання підтримки у складні моменти.

Дбати про своє фізичне та психологічне благополуччя — важливий аспект професійної діяльності для будь-якого спеціаліста. Синдром вигорання є серйозним станом, який може виникнути через тривалий стрес і перевантаження на роботі. Щоб запобігти цьому, фахівці можуть використовувати різноманітні методи саморегуляції, зокрема музикотерапію, арт-терапію, аромотерапію та інші сучасні засоби для підтримки психічного здоров'я. До методів саморегуляції також належать: дихальні вправи; контроль тонуусу скелетних м'язів; концентрація та перемикання уваги на певні об'єкти чи процеси; візуалізація; аутогенне тренування; самонавіювання; самозміцнення і медитація. [47, с. 112]

Усі перераховані вище підходи органічно узгоджуються з концепцією самообслуговування, яка є визначальним принципом побудови здоровий спосіб життя є початковим і ключовим етапом у запобіганні професійному вихованню . Цілеспрямована профілактика синдрому вигорання може здійснюватися з чотирьох рівнів: Психологічний аспект: Профілактичні заходи, орієнтовані на зниження психологічного навантаження фахівців, підвищення самооцінки та самосвідомості, виховання позитивних якостей особистості, здібностей психологічної саморегуляції тощо.; соціальне : превентивні заходи, спрямовані на підвищення професійного рівня та збільшення рівня оплати праці, забезпечення соціально-економічної стабільності й соціального захисту, зниження навантаження на фахівців, нормування робочого часу, уточнення трудових обов'язків тощо;

Міжособистісне спілкування: заходи профілактичного характеру, що спрямовані на покращення психологічної атмосфери в колективі, сприяння

конструктивній взаємодії між учасниками освітнього процесу, а також соціальну підтримку.

Особистісний напрямок: профілактичні заходи, що мають на меті формування позитивної особистісної орієнтації, підвищення рівня самовдосконалення та самореалізації, а також розвиток внутрішніх.

Профілактичні заходи для запобігання синдрому вигорання можна розділити на декілька груп:

- 1) Професійні (фахівці: психологи, спеціалісти з управління стресом, тайм-менеджменту);
- 2) Непрофесійність (сам вчитель, його оточення);
- 3) Адміністрація (що стосується менеджменту, хоча сьогодні керівники прагнуть звернутися за допомогою до професіоналів, щоб запобігти та виправити вигорання).

Варто використовувати те, що дає нам силу та натхнення, а також відчуття власної цінності та важливості. Якщо ви демонструєте ознаки емоційного вигорання, не хвилюйтеся. Ви можете боротися з вигоранням, вам просто потрібно знайти баланс. Способи подолання емоційного вигорання:

- Важливо розвивати рефлексивні навички. Саме завдяки самоусвідомленню ми починаємо краще позиціонувати себе, щоб своєчасно контролювати свої емоції, думки та ситуації. Ми можемо помітити зміни, що відбуваються в нашому внутрішньому світі.
- Ми звертаємо увагу на сигнали нашого тіла. Часто біль є сигналом нашого тіла про те, що ми виснажені. Наше тіло завжди говорить з нами, але ми не слухаємо.
- Важливо давати собі перерви та змінювати обстановку. Планування відпустки завжди покращує настрій та життєлюбство. Часто робить те, що вам до вподоби. Хобі допомагає уникнути вигорання, найголовніше в цьому процесі
- Навчитися відновлювати фізичні сили і заряджатися енергією.

– Пам'ятайте про тих, хто вас підтримує. Коли ми переживаємо стрес, ми хочемо дистанціюватися від людей, але вони насправді можуть бути ефективною зброєю проти вигорання. Рідні та друзі завжди підтримують. З ними потрібно проводити більше часу, що допоможе зменшити стрес і хвилювання.

– Визначте свої життєві цінності та пріоритети. Вигорання сигналізує про те, що щось важливе в нашому житті потребує уваги. Приділіть час роздумам над своїми надіями, цілями та мріями.

– Нагадайте собі про свої досягнення.

– Фізичні вправи. Хоча вправи - це останнє, що ви хочете робити, коли відчуваєте себе виснаженим, вони можуть бути ефективним засобом. Крім того, це те, що ви можете зробити прямо зараз. Прагніть займатися спортом протягом 30 хвилин на день: найкраще розбити цю діяльність на 10-хвилинні частини.

Якщо ви відчуваєте, що вам потрібна допомога, не забувайте - є можливість звернутися до психолога, щоб краще зрозуміти себе і свою ситуацію. [48]

Отже, можна відзначити, що професійне виховання під час воєнного стану є поширеною проблемою серед усіх педагогічних працівників, включно з практичними психологами та соціальними педагогами. Особливо спеціалісти психологічної служби можуть стикатися зі специфічними умовами вторинної травматизації, пов'язаними з «втомою від співчуття». Вигорання педагогів і «втома від рівня співчуття» забезпечують освітній процес навіть у форматі дистанційного навчання. У зв'язку з цим найважливішим у роботі практичних психологів і соціальних педагогів є турбота про психічне здоров'я вихователів і власне психічне здоров'я за допомогою методик і програм, розроблених і представлених в країні і за кордоном. Іноземні інституції та експерти з досвідом подолання криз.

Головна порада при емоційному вигоранні — навчитися підтримувати баланс сил (на психофізіологічному рівні) та у всіх аспектах життя. Стрес

лише вказує на те, що цей баланс порушено, і підказує, щоб слід звернути увагу, прийняті своєчасні й конструктивні рішення для збереження психічного здоров'я. [49,50]

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Методика проведення дослідження

Експериментальною базою для дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів було обрано Інгульський ліцей Устинівської селищної громади Кіровоградської області.

Дослідження проводилося упродовж 2024р. Кількість респондентів – 40 осіб у віці 27-68 років. Чоловіків – 8, жінок – 32.

У відповідності до теми, мети і визначених завдань дослідження нами було дібрано комплекс психодіагностичних методик. Інструментарій добирався з урахуванням можливості використання його під час контрольного зрізу.

Для оцінки рівня емоційного вигорання педагогів на базі Інгульського ліцею були використані наступні методики:

1. Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка [51]
2. Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим) [52]
3. Методика «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішніков) [53]
4. Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Прає) [54]

Слід зазначити, що кожна з наведених методик дозволяє насамперед оцінити рівень розвитку синдрому та його окремі аспекти. Хоча науковці різні терміни — «професійне бадьорість», «емоційне бадьорість», «психічне бадьорість», «вигорання» тощо, — це поняття є синонімами, які розкривають різні сторони «вигорання» як у професійній, так і в інших сферах життя. Розглянемо кожен методик докладніше.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка)

Ця методика базується на теоретичній моделі емоційного вигорання, запропонованій В.В. Бойком, яка описує вигорання як процес виснаження емоційних ресурсів через тривалий або інтенсивний професійний стрес.

Методика також використовує дані емпіричних досліджень, що підтверджують зв'язок між ступенем вираженості симптомів вигорання та його етапами. Її валідність підтверджена численними дослідженнями, які показали, що методика чітко диференціює стадії вигорання і має високу кореляцію з іншими інструментами для діагностики цього стану.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є однією з найбільш комплексних, оскільки дозволяє системно та детально оцінити ступінь вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання» з урахуванням відповідних компонентів, до яких вони належать. Зокрема, це такі компоненти і симптоми:

Перший компонент – «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент – «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція професійних обов'язків.

Третій компонент – «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні та кількісні показники, визначені за методикою для різних аспектів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть надати всебічну характеристику його проявів у людини, а також розробити індивідуальні та групові заходи для профілактики та психокорекції. Для якісного аналізу даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати наступні питання:

- які симптоми є домінуючими;
- які симптоми, що вже сформувалися, супроводжують «виснаження»;
- Чи можна пов'язати виявлене «виснаження» з професійними факторами, що є частиною симптомів «горіння», або ж більше залежить від особистих (суб'єктивних);
- які симптоми найбільше впливають на емоційний стан особистості;
- в яких напрямках варто впливати на робочу обстановку, щоб зменшити нервові напруження.
- Які риси та поведінкові аспекти особистості потребують корекції, щоб запобігти негативному впливу «емоційного горіння» на саму людину, її професійну діяльність та стосунки з колегами.

Опитувальник складається з 84 запитань представлених в додатку Б. Кожен варіант відповідає попереднім оцінкам компетентними суддями певною кількістю балів, які вийшли в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено для того, щоб відобразити різну значимість ознаки, яка виходить до відповідності симптому, визначеному його складністю. Найвищий бал — 10 — отримала ознака, яка є найбільш показовою для цього прояву.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників за всіма 12 симптомами.

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

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів – симптом не сформований;

10-15 балів – симптом на стадії формування;

16 і більше балів – симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дозволяє визначити основні ознаки «вигорання». Важливим є розуміння, до якої саме фази розвитку «емоційного горіння» належать найбільш виражені ознаки та в якій фазі їх зосереджено найбільше.

Далі йде інтерпретація показників для фази розвитку «вигорання»: «напруження», «резистентність» та «виснаження». Шкіра з ними оцінюється в межах від 0 до 120 балів. Водночас порівнювати бали між фазами некоректно, після це не працює про їхню відносну значимість або внесок у синдром. Це пов'язано з тим, що кожна фаза відображає різні прояви — реакцію на зовнішні та внутрішні фактори, механізми психологічного захисту, стан нервової системи. Кількісні показники лише вказують на рівень сформованості кожної фази та допомагають розвитку, яка з ними виражена сильніше чи слабше:

36 і менше балів – фаза не сформована;

37-60 балів – фаза на стадії формування;

61 і більше балів – фаза сформована.

Оцінка рівня нервово-психічної стійкості (методика "Прогноз" за В.А. Бодровим)

Методика призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з прикметами нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини.

Методика також спирається на дані емпіричних досліджень, які підтверджують зв'язок між вираженістю симптомів НПС та її рівнями.

Валідність методики підтверджена низкою досліджень, які показали, що вона дає змогу чітко диференціювати різні рівні НПС та має високу кореляцію з іншими методиками діагностики НПС.

Методика має 84 запитання (міркування) представлених в додатку А, на кожне з яких обстежуваний дає відповідь "так" або "ні". Результати представлені у вигляді кількох показників (у балах), які можуть зробити висновок про рівень нервово-психічної стійкості. Аналіз відповідей дає можливість уточнити певні біографічні дані, особливості поведінки та психічного стану людини в різних ситуаціях. Оцінювання разом для 25-30 осіб і займає близько 20 хвилин. Під час тестування ведеться спостереження за поведінкою кожного учасника, а за потреби зробитися примітки. Результати обробляються за допомогою «ключів» групою помічників (4-5 осіб). Якщо обстежуваний набирає понад 10 балів за шкалою відвертості, його дані не потребують використання для аналізу, а причини можливої невідвертості слід обговорити в процесі бесіди. Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості використаний шляхом підрахунку кількості плюсів і мінусів за спеціальними шаблонами для позитивних і негативних відповідей.

Методика «Визначення психічного вигорання»

О.О. Рукавішнікова

Методика ґрунтується на теоретичній моделі вигорання, розробленій К. Масlach та С. Джексон, яка описує цей стан як тривимірний феномен, що включає емоційне виснаження, цинізм та професійну неефективність.

Методика Рукавішнікова адаптує цю модель до українського контексту та враховує особливості вигорання в різних професійних групах.

Валідність методики підтверджена низкою досліджень, які показали, що вона дає змогу чітко диференціювати різні рівні вигорання та має високу кореляцію з іншими методиками діагностики вигорання.

Методика призначена для діагностики трьох основних компонентів синдрому вигорання:

- Емоційне виснаження (ЕВ): відчуття виснаження емоційних ресурсів, хронічної втоми, байдужості до роботи та оточуючих.
- Особистісне віддалення (ОВ): негативні установки та емоції щодо роботи, розвиток цинізму, зневіри, відчуття власної некомпетентності.
- Редукція професійних досягнень (РПД): зниження мотивації, ініціативності, продуктивності, звуження сфери професійних інтересів.

Методика складається з 72 тверджень, котрі можна побачити в додатку В на які обстежуваний дає відповідь за 5-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не відповідає.
- 2 – практично не відповідає.
- 3 – частково відповідає.
- 4 – відповідає в значній мірі.
- 5 – абсолютно відповідає.

За балами, отриманими за відповіді, робиться висновок про рівень вираженості кожного компонента вигорання та загальний рівень синдрому.

Виділяють 5 рівнів вигорання:

- 1 рівень: низький ризик вигорання.

2 рівень: помірний ризик вигорання.

3 рівень: середній ризик вигорання.

4 рівень: високий ризик вигорання.

5 рівень: синдром вигорання.

Методика визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге

Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації», розроблена американськими психологами Томасом Холмсом та Річардом Раге, призначена для оцінки здатності людини протистояти стресам та адаптуватися до змін у житті.

Методика ґрунтується на теоретичній моделі стресу, розробленій Г. Сельє, яка описує стресс як неспецифічну реакцію організму на будь-яку шкідливу дію.

Методика Холмса та Раге також спирається на дані емпіричних досліджень, які показали, що певні життєві події дійсно можуть бути джерелами стресу та негативно впливати на здоров'я та самопочуття людини.

Валідність методики підтверджена низкою досліджень, які показали, що вона дає змогу чітко диференціювати різні рівні стресу та має високу кореляцію з іншими методиками діагностики стресу.

Методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації», розроблена американськими психологами Томасом Холмсом та Річардом Раге, призначена для оцінки здатності людини протистояти стресам та адаптуватися до змін у житті.

Суть методики полягає в оцінюванні 43 життєвих подій, які можуть бути джерелами стресу. Методика представлена в додатку Г. Кожній події присвоєно певну кількість балів, що відображає її ступінь впливу на людину.

Обстежуваному пропонується згадати, чи мали місце у його житті протягом останнього року перелічені події, та підсумувати бали, які їм відповідають.

Чим вища сума балів, тим вищий рівень стресу, якому піддалася людина протягом року. За отриманими балами робиться висновок про рівень стресостійкості та соціальної адаптації:

0-150 балів: низький рівень стресу, висока стійкість до стресів.

151-300 балів: середній рівень стресу, середня стійкість до стресів.

301-450 балів: високий рівень стресу, низька стійкість до стресів.

451 і більше: дуже високий рівень стресу, дуже низька стійкість до стресів, високий ризик виникнення психосоматичних захворювань.

2.2. Результати психодіагностичного дослідження

«Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) дозволила нам проаналізувати особливості вияву всіх компонентів «емоційного вигорання» в педагогічних працівників (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

N=40

Фази	Рівень сформованості фази	Кількість респондентів	
		Абсолютна кількість	%
Напруження	Сформована	2	5
	На стадії формування	16	40
	Не сформована	22	55
Резистенція	Сформована	24	60
	На стадії формування	14	35
	Не сформована	2	5
Виснаження	Сформована	10	25
	На стадії формування	12	30

	Не сформована	18	45
--	---------------	----	----

Дослідження показало, що серед педагогічних працівників емоційне вигорання найчастіше проявляється через компонент «резистенції» — протидії негативним подіям, що призводить до виснаження психічних ресурсів. Це супроводжується неадекватними, зазвичай заниженими емоційними реакціями, зниженням рівня спілкування з колегами, погіршенням якості виконання професійних обов'язків або навіть їх припиненням, а також бажанням залишитися наодинці. У 60% опитаних (24 особи) ця фаза вже сформувалася, у 35% (14 осіб) — перебуває на стадії формування, а лише у 5% (2 особи) не виникла. Для тих, у кого переважає ця фаза, характерні втрата інтересу до роботи, зниження потреби у спілкуванні, стійкі соматичні симптоми (частий головний біль, особливо ввечері), дратівливість, занепокоєння, виснаження, зниження енергії, схильність до застуд тощо. Навіть після достатнього сну і відпочинку на вихідних людина може відчувати себе знесиленою.

Наступним компонентом є «виснаження». Згідно з результатами дослідження, цей стан вже розвинувся у 25% працівників (10 осіб), у 30% (12 осіб) він перебуває в процесі формування, а у 45% (18 осіб) не проявляється. Виснаження супроводжується фізіологічними проблемами, такими як виразка, порушення сну, погіршення уваги та пам'яті, проблеми з диханням при навантаженнях, ослаблення відчуттів, загальмованість та млявість. Психологічні прояви включають байдужість до оточення, депресію, підвищену дратівливість, безпричинні тривоги та страх.

Найменш вираженим компонентом є «напруження», яке, за опитуванням, розвинуто у 5% працівників (2 особи), в процесі формування — у 40% (16 осіб), і відсутнє у 55% (22 особи). Цей компонент зазвичай проявляється у підвищеній тривожності щодо різних подій і протікає відносно легко.

Перші ознаки напруження часто залишаються непоміченими і можуть розвиватися протягом трьох–п'яти років. Напруження має динамічний характер, посилюючись через сталі або наростаючі стресові фактори

Результати діагностування за методикою «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим) представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

N=40

Рівень стійкості	Кількість респондентів	
	Абсолютна кількість	%
Висока нервово-психічна стійкість і дуже сприятливий прогноз	2	5
Задовільна нервово-психічна стійкість і малосприятливий прогноз	32	80
Незадовільна нервово-психічна стійкість і несприятливий прогноз	6	15

З таблиці 2.2 бачимо, що у 5% працівників (2 учасники) виявлено високу нервово-психічну стійкість і дуже сприятливий прогноз; у 80% (32 учасника) – задовільний рівень стійкості, але малосприятливий прогноз; у 15% (6 учасників) працівників – низька нервово-психічна стійкість і несприятливий прогноз.

Результати діагностування за методикою «Методика визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

N=40

Показники професійної	Рівень значення	Кількість респондентів	
		Абсолютна	%

мотивації	показника	кількість	
Професійна мотивація	Високий показник	32	80
	Середній показник	4	10
	Низький показник	4	10
Психоемоційне виснаження	Високий показник	4	10
	Середній показник	24	60
	Низький показник	12	30
Особистісне віддалення	Високий показник	18	45
	Середній показник	16	40
	Низький показник	6	15

З таблиці 2.3 бачимо, що у 80% респондентів (32 учасників) вона має вкрай високі значення, у 10% працівників (4 учасника) рівень мотивації середній, а у 10% (4 учасника) — низький. Мотиваційна сфера оцінюється за такими критеріями, як продуктивність професійної діяльності, успішність у встановлених контактах і співпраці з людьми, інтерес до роботи, орієнтованість на досягнення результатів, а також рівень самооцінки у професійній сфері.

Результати діагностування за методикою «Методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Раге представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

N=40

Ступінь опірності стресу	Кількість респондентів	
	Абсолютна кількість	%
Високий ступінь опірності стресу	16	40
Середній ступінь опірності стресу	14	35
Низький ступінь опірності стресу	10	25

З таблиці 2.4 бачимо, що у 40% працівників (16 учасників) виявлено високий рівень стійкості до стресу. Їхня енергія та ресурси не витрачаються на поділ негативних станів і переживання, що забезпечує ефективність будь-якої діяльності, незалежно від її типу чи напрямку. Це відомо про те, що професійна діяльність педагогів має стресогенний характер. У 35% працівників (14 учасників) зафіксовано граничний рівень стресостійкості.

Стійкість педагогів знижується із зростанням негативних емоцій і частотою стресових ситуацій, що змушує їх витрачати значну частину своєї енергії на подолання психологічних наслідків стресу. У 25% працівників (10 осіб) виявлено низьку стійкість до стресу, через що вони витрачають більшість своїх ресурсів на боротьбу з негативними станами, що наближає їх до нервового виснаження.

Отже, результати дослідження свідчать, що через особливості своєї роботи педагоги мають підвищену схильність до емоційного вигорання. Виявлено, що незалежно від стажу та посади у педагогів спостерігаються такі симптоми, як неадекватне емоційне реагування на збільшення навантаження, негативне ставлення до себе та зниження рівня спілкування з колегами. Часто вони бажають побути наодинці, зробити вихідний або організувати коротку відпустку. У розмовах після тестування педагоги зазначали, що їхня робота вже не приносить колишнього задоволення, що змушує їх недооцінювати свої професійні успіхи та можливості. Після аналізу результатів

досліджуваним було запропоновано переглянути статистику чинників, які різною мірою впливають на їхню продуктивність.

Спираючись на результати психодіагностичного дослідження можна побачити, що 25% учасників мають низький рівень опірності стресу. Можна зробити висновок про підвищену вразливість учасників до емоційного горіння. Низький рівень опірності стресу можна відзначити, що ці працівники більше стикаються з негативними наслідками стресових факторів, зокрема в умовах підвищеної психологічної напруги, викликаній воєнним станом.

Крім цього у учасників дослідження також показало, що 15% осіб мають незадовільну нервово-психічну стійкість. Це означає, що вони вразливі до тривалих психічних і нервових навантажень, що можуть призвести до швидкого емоційного визнавання та підвищити ризик розвитку симптомів тривожності, депресії та бадьорості, особливо в умовах високого стресу, як у період військового стану.

Також у 60 % педагогів сформована друга фаза емоційного вигорання «Резистенція», та у 25 % сформована третя, кінцева фаза «Виснаження». Це вказує на значний рівень емоційного напруження в освітянській сфері, що можуть мати серйозні наслідки для психічного здоров'я педагогів, їх професійної ефективності та загальної атмосфери в навчальних закладах.

На основі вище сказаного можна сказати, що також проблемою педагогів є низький рівень стресостійкості на емоційні подразники, тому є необхідним створення психоедукаційної програми попередження емоційного вигорання та підвищення рівня стресостійкості.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1 Моделі психологічної допомоги для подолання емоційного вигорання в Україні

1. Модель індивідуальної психотерапії

Психотерапія — це процес, під час якого кваліфікований спеціаліст, як-от психолог, психотерапевт або психіатр, допомагає клієнту подолати емоційні та психологічні труднощі.

Індивідуальна психотерапія передбачає роботу терапевта з клієнтом віч-на-віч, що дає змогу зосередитися саме на потребах конкретної людини та вибрати найбільш ефективний підхід.

Основними принципами індивідуальної терапії є взаємна довіра і співпраця між терапевтом та клієнтом. Терапевт має бути емпатичним і підтримуючим, тоді як клієнт — відкритим до змін, не боятися осуду та вірити у власну здатність до особистісного зростання.

Індивідуальна психотерапія зазвичай спрямована на вирішення певних проблем клієнта, з якими він/вона стикається у своєму житті. Завдяки терапії клієнт отримує підтримку в усвідомленні своїх труднощів та шляхів їх подолання, що покращує його емоційний стан та задоволеність життям.

Процес психотерапії будується на відкритій комунікації та підтримці з боку терапевта, який створює безпечну атмосферу, де клієнт може щиро ділитися своїми думками і почуттями. У ході терапії клієнт і терапевт регулярно рефлексують над ефективністю підходів, аналізують, що працює краще, і вносять необхідні зміни.

Індивідуальна психотерапія завжди орієнтована на індивідуальні потреби клієнта. Терапевт допомагає у вирішенні конкретних проблем та досягненні поставлених цілей, розуміючи, що кожен клієнт унікальний і потребує особистісного підходу.

Основні види індивідуальної психотерапії включають:

Психоаналітична терапія, яка базується на концепціях Зигмунда Фрейда. Тут створюється безпечне середовище, де клієнт може досліджувати свої приховані потреби та переживання. Це допомагає краще розуміти, як минулий досвід впливає на теперішню поведінку та емоційний стан.

Когнітивно-поведінкова терапія, яка зосереджена на корекції деструктивних моделей мислення та поведінки, що можуть викликати стрес і депресію. Клієнт працює над зміною негативних переконань і вивчає нові навички для кращої адаптації до життєвих викликів.

Інтерперсональна психотерапія ґрунтується на тому, що міжособистісні стосунки відіграють важливу роль у психічному здоров'ї та добробуті. Психотерапевт допомагає клієнту усвідомити, як взаємини з іншими впливають на його емоційний стан та загальне здоров'я, а також розвивати більш здорові та конструктивні відносини, що сприяє покращенню психічного стану.

Гештальт-терапія розглядає людину як цілісну особистість, а не просто як набір окремих елементів. Терапевт співпрацює з клієнтом, щоб допомогти йому зрозуміти, як його емоції, думки та тіло взаємопов'язані, що дозволяє клієнту усвідомити вплив власних дій і створювати позитивні зміни у своєму житті.

Екзистенційна психотерапія спирається на ідею, що кожна людина може знайти власний сенс і мету. Терапевт підтримує клієнта у визначенні його особистих цінностей та переконань, допомагаючи прийняти відповідальність за власні вибори, що сприяє формуванню більш задовільного і змістовного життя. [55]

2. Модель групової психотерапії

Групова психотерапія – це метод лікування, при якому невелика група людей зустрічається регулярно під керівництвом одного або декількох терапевтів для обговорення та розв'язання своїх психологічних проблем. Групова терапія дозволяє учасникам отримати підтримку та зворотний

зв'язок від інших членів групи, що може бути дуже цінним для процесу лікування. [56]

Групова психотерапія спирається на різні теоретичні підходи, такі як психодинамічна теорія, когнітивно-поведінкова терапія, гештальт-терапія та інші. Наприклад, психодинамічний підхід зосереджує увагу на неусвідомлених конфліктах та їх впливі на поведінку, тоді як когнітивно-поведінковий підхід зосереджує увагу на зміні деструктивних мисленнєвих патернів.

Основні елементи групової психотерапії

- **Склад групи:** Групи зазвичай складаються з 6–12 учасників. Вони можуть бути гетерогенні за демографічними показниками, але часто гомогенні за типом проблеми (наприклад, тривожні розлади, депресія) [57].
- **Терапевтичні цілі:** Групова терапія ставить перед собою такі цілі, як підвищення самоусвідомлення, розвиток міжособистісних навичок, зниження тривожності та депресії, подолання кризових ситуацій та інші.
- **Ролі терапевтів:** Терапевти відіграють роль фасилітаторів, забезпечуючи безпечне та підтримуюче середовище для обговорення. Вони допомагають учасникам виражати свої думки і почуття, заохочують взаємодію між членами групи та сприяють аналізу групових процесів.
- **Групові процеси:** Важливим аспектом є динаміка групи – як члени групи взаємодіють один з одним, як утворюються підгрупи, як змінюються відносини між членами групи протягом часу.
- **Методи і техніки:** Використовуються різні методи та техніки, такі як відкриті дискусії, рольові ігри, групові вправи, спільне обговорення проблем та пошук рішень.

Переваги групової психотерапії:

1. Підтримка та взаємодопомога: Учасники отримують підтримку від інших, що допомагає їм відчувати менше ізольованості.

2. Зворотний зв'язок: Члени групи можуть надавати корисний зворотний зв'язок один одному.

3.Моделювання поведінки: Спостереження за поведінкою інших учасників може бути навчальним досвідом.

4.Розвиток соціальних навичок: Учасники мають можливість розвивати та вдосконалювати свої соціальні навички в безпечному середовищі.

Методи:

- Групи підтримки: Об'єднання людей з подібними проблемами для обговорення та взаємної підтримки.
- Психодрама: Використання драматичних методів для опрацювання емоційних проблем.
- Соціально-психологічний тренінг: Розвиток навичок комунікації та управління стресом.

3. Модель організаційної психології

Організаційна психологія - це галузь психології, що досліджує поведінку людей у робочих середовищах. Вона зосереджена на розумінні та покращенні продуктивності, задоволеності працівників, їхньої мотивації та добробуту.

Основні елементи моделі організаційної психології

1.Психологічна оцінка

- Кадровий відбір: Використання тестів для оцінки здібностей та особистих якостей кандидатів.
- Оцінка продуктивності: Моніторинг та оцінка ефективності працівників.

2.Мотивація та задоволеність

- Теорії мотивації: Використання різних теорій (наприклад, ієрархія потреб Маслоу, теорія двох факторів Герцберга) для розуміння та підвищення мотивації працівників.
- Задоволеність роботою: Вивчення факторів, що впливають на задоволеність працівників роботою та їхню відданість організації.

3.Лідерство та управління

- Стили лідерства: Дослідження різних стилів лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний) та їхнього впливу на колектив.
- Розвиток лідерських навичок: Програми розвитку, спрямовані на покращення лідерських якостей менеджерів.

4.Організаційна культура

- Аналіз культури: Вивчення цінностей, норм та переконань, що панують у організації.
- Зміна культури: Розробка стратегій для позитивних змін в організаційній культурі.

5.Командна робота

- Формування команд: Створення ефективних робочих груп.
- Динаміка групи: Дослідження взаємодії між членами команди та способів покращення співпраці.

6.Стрес та добробут

- Управління стресом: Розробка програм для зниження рівня стресу серед працівників.
- Підтримка здоров'я: Заходи для забезпечення фізичного та психічного здоров'я працівників.

Теоретичні основи

1.Теорії мотивації

- Ієрархія потреб Маслоу: Стверджує, що люди мотивуються задоволенням основних потреб (фізіологічних, безпеки, соціальних, поваги та самоактуалізації).
- Теорія двох факторів Герцберга: Розрізняє гігієнічні фактори (умови праці, зарплата) та мотиватори (досягнення, визнання).

2.Теорії лідерства

- Теорія рис лідерства: Визначає конкретні риси, які мають успішні лідери.

– Ситуаційна теорія лідерства: Стверджує, що ефективний стиль лідерства залежить від конкретної ситуації.

3. Теорії організаційної культури

– Модель Едгара Шейна: Розглядає культуру як набір глибинних основних припущень, цінностей та артефактів [58].

Методи:

- Робота з керівництвом: Консультування керівників з питань створення сприятливих умов праці.
- Тренінги та семінари для працівників: Навчання методам управління стресом, тайм-менеджменту та комунікаційним навичкам.
- Супервізія та підтримка персоналу: Регулярні консультації та психологічна підтримка працівників.

4. Інтегративна модель

Інтегративна модель психотерапії - це підхід, що поєднує елементи різних психотерапевтичних теорій та методів для досягнення оптимальних результатів у лікуванні пацієнтів. Ця модель визнає, що жоден окремий підхід не може бути ефективним для всіх проблем і клієнтів, тому використовує багатогранний підхід до терапії [59].

Основні елементи інтегративної моделі

1. Теоретична інтеграція: використання елементів з різних психотерапевтичних теорій, таких як когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), психодинамічна терапія, гуманістична терапія та інші; розробка нових концептуальних моделей, що поєднують основні принципи різних теорій.

2. Технічний еkleктизм: використання технік і методів з різних терапевтичних підходів в залежності від потреб клієнта; здатність змінювати терапевтичний підхід у відповідь на зміну обставин і потреб клієнта.

3. Співпраця та індивідуалізація: фокус на індивідуальних потребах, цінностях та цілях клієнта; розробка терапевтичних цілей та плану лікування спільно з клієнтом.

4. Контекстуальна сенситивність: включення соціального, культурного та міжособистісного контексту в терапевтичний процес; врахування культурної ідентичності та соціальних реалій клієнта [60].

Переваги інтегративної моделі:

1) Гнучкість та адаптивність: можливість адаптувати терапевтичний процес під конкретного клієнта, його проблеми та обставини; використання широкого спектра методів для досягнення найкращих результатів.

2) Ефективність: поєднання найбільш ефективних аспектів різних терапевтичних підходів може призвести до більш високих результатів терапії.

3) Комплексний підхід: охоплення різних аспектів особистості клієнта, включаючи емоційні, когнітивні, поведінкові та міжособистісні аспекти.

Виклики та обмеження:

1. Складність в навчанні та практиці: терапевти повинні мати ґрунтовні знання та навички в різних терапевтичних підходах; важливість постійного професійного розвитку та вдосконалення навичок.

2. Теоретичні суперечності: важливість узгодження різних теоретичних підходів, що можуть суперечити один одному [61].

Методи:

- Поєднання різних психотерапевтичних підходів: Використання КПТ, гештальт-терапії, психоаналітичної терапії та інших методів в залежності від потреб клієнта.

- Індивідуальні та групові сесії: Чергування індивідуальних консультацій з груповими заняттями.

- Психосвіта: Навчання клієнтів методам самопомоги та управління стресом.

3.2. Психоедукаційна програма попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Психоедукаційна програма, спрямована на попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану, є надзвичайно важливою з кількох причин. Вчителі під час війни стикаються з підвищеним рівнем стресу, нестабільністю, невизначеністю, що сприяє вигоранню. Це впливає не тільки на їхнє психічне здоров'я, але й на якість освіти, яку вони надають учням, а також на загальний стан освітньої системи країни.

Психоедукаційна програма – це спеціально розроблений комплекс навчально-інформаційних заходів, спрямований на підвищення обізнаності людей про психологічні процеси, емоції, поведінку та способи управління ними. Основна мета психоедукаційних програм - допомогти учасникам краще розуміти свої емоційні та психологічні стани, розвивати навички ефективного подолання стресу, тривоги або інших проблем психічного здоров'я, а також покращити якість життя та професійної діяльності. [62].

Основні цілі психоедукаційних програм:

1. Підвищення обізнаності про психічне здоров'я: Учасники отримують знання про основні психічні розлади, стресові стани та способи їх подолання.
2. Розвиток навичок саморегуляції: Програми навчають технікам управління стресом, контролю емоцій, розвитку стійкості та адаптації до складних життєвих умов.
3. Зниження стигми: Психоедукація допомагає знизити упереджене ставлення до психічного здоров'я, заохочує до звернення по допомогу, якщо це необхідно.
4. Підтримка професійної та особистої ефективності: Програми спрямовані на збереження та підвищення мотивації та ефективності в професійній та особистій сферах.

Типові компоненти психоедукаційних програм:

- Лекції та семінари: Теоретичний матеріал про психічне здоров'я та поведінкові моделі.
- Практичні заняття: Вправи з управління емоціями, техніки релаксації, когнітивно-поведінкові інструменти.
- Групові обговорення: Обмін досвідом між учасниками та підтримка соціальних контактів.
- Консультації: Індивідуальні або групові консультації з психологами чи терапевтами для кращого опанування знань.

Важливість психоедукаційної програми спрямованої на попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану полягає в таких причинах:

1. Захист психічного здоров'я вчителів

Воєнний стан і пов'язана з ним тривога значно підвищують ризик емоційного вигорання серед освітян. Згідно з дослідженнями, вигорання часто супроводжується такими симптомами, як емоційна виснаженість, зниження мотивації та інтересу до роботи, депресія і тривога.

Програми психоедукації допомагають вчителям розпізнавати ранні ознаки вигорання та вживати заходів для його попередження. Це включає навчання технік управління стресом, емоційної регуляції та надання практичних порад для збереження психічної стійкості.

2. Забезпечення якості навчання

Вчителі є ключовими учасниками освітнього процесу. Їхня втома, стрес та вигорання безпосередньо впливають на учнів. Виснажений педагог не може надавати якісне навчання, через що страждає навчальний процес. Психоедукаційні програми допомагають вчителям залишатися мотивованими та зберігати професіоналізм навіть у складних умовах.

3. Підтримка емоційної стійкості під час війни

В умовах воєнного стану вчителі стикаються з надзвичайними викликами: необхідність адаптації до нових форматів навчання, фізична небезпека, робота в умовах дефіциту ресурсів тощо. Психоедукація дає

можливість освітянам не тільки краще впоратися зі стресом, але й підтримувати своїх колег та учнів, що підвищує загальну емоційну стійкість колективу [63].

4. Профілактика професійного вигорання

Згідно з дослідженням, опублікованим Міжнародним журналом стрес-менеджменту, вчителі - одна з професійних груп, яка найбільш схильна до емоційного вигорання. Програма попередження вигорання є важливим профілактичним заходом, що дозволяє знизити ризики професійного вигорання шляхом підвищення обізнаності про причини стресу та надання інструментів для його подолання.

5. Підтримка фізичного здоров'я

Емоційне вигорання негативно впливає не лише на психічне, але й на фізичне здоров'я. Стрес може призводити до проблем зі сном, серцево-судинних захворювань та інших хронічних захворювань. Навчання методам зняття стресу та релаксації допомагає вчителям зберігати не тільки емоційне, але й фізичне благополуччя.

6. Соціальна підтримка та взаємодія

Важливим елементом програм психоедукації є створення мережі соціальної підтримки. Вчителі можуть обмінюватися досвідом, допомагати один одному та отримувати підтримку від колег, що також є важливим фактором у подоланні наслідків стресу та емоційного виснаження.

7. Підтримка довгострокової професійної ефективності

Якщо вчителі залишаються професійно задоволеними і відчують підтримку, вони можуть тривалий час успішно виконувати свою роботу. Це є важливим аспектом в умовах війни, коли стабільність та якісна освіта є ключовими для майбутнього країни. [64].

Психоедукаційна програма попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану є необхідною для збереження психічного здоров'я освітян, підтримки якості освіти та загальної емоційної стійкості суспільства. Завдяки цій програмі вчителі зможуть не тільки краще

впоратися зі стресом, але й ефективніше виконувати свою роботу в надзвичайно складних умовах.

Психоедукаційна програма попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану

Етап програми	Тривалість етапу	Частота занять	Тривалість заняття	Вид роботи	Спеціаліст
Вступний етап	1 тиждень	1 раз	60 хв	Лекція: ознайомлення з програмою та емоційним вигоранням	Психолог-консультант
Психоедукація	2 тижні	2 рази на тиждень	90 хв	Семінари: стратегії боротьби зі стресом та його ознаками	Психотерапевт
Практичний етап	3 тижні	2 рази на тиждень	120 хв	Тренінги: техніка релаксації, управління емоціями	Інструктор з релаксації
Закріплюючий етап	2 тижні	1 раз на тиждень	90 хв	Групова дискусія та практичні заняття	Психолог
Підсумковий етап	1 тиждень	1 раз	60 хв	Оцінка результатів, формування плану підтримки	Психолог-консультант

Програма має п'ять етапів, спрямованих на навчання, підтримку та зміцнення емоційної стійкості педагогів в умовах війни. На першому етапі

цього вступний семінар із поясненням симптомів емоційного горіння. Далі учасники беруть участь у психоосвітніх семінарах для розвитку стратегії боротьби зі стресом.

Практичний етап зосереджень на техніці релаксації, яка вивчається на тренінгах із фахівцем. Закріплюючий етап підтримує впровадження навичок у практику завдяки груповим дискусіям. На завершальному етапі учасники аналізують зміни в емоційному стані й обговорюють особистісні плани підтримки психологічного здоров'я.

3.3 Результати формувального експерименту

Після проведення психоедукаційної програми попередження емоційного вигорання вчителів нами були повторно проведені психодіагностичні методики, кількісна і якісна обробка даних результатів діагностики емоційного вигорання педагогів. Аналіз результатів показує позитивну динаміку у осіб, які проходили курс занять психоедукаційної програми на базі Інгульського ліцею на Кіровоградській області.

Для визначення рівня вигорання нами була використана методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка). Результати повторної діагностики, представлені у табл. 3.2, дають уявлення про кількісний розподіл осіб за рівнем емоційного вигорання. Рівень сформованості фази «Напруження» на стадії «сформована» до проходження програми мали 5 % (2 осіб), після проходження програми – 2,5 % (1 особа); рівень сформованості «на стадії формування» до проходження програми 40 % (16 осіб), після проходження 35 % (14 осіб); рівень сформованості на стадії «Не сформована» мали 55 % (22 осіб), після 62,5 % (25 осіб).

Рівень сформованості фази «Резистенція» на стадії «сформована» до проходження програми мали 60 % (24 осіб), після проходження програми – 50 % (20 особа); рівень сформованості «на стадії формування» до проходження програми 35 % (14 осіб), після проходження 45 % (18 осіб);

рівень сформованості на стадії «Не сформована» залишився не змінним 5 % (2 осіб).

Рівень формування фази «Виснаження» на стадії «сформована» до проходження програми мали 25 % (10 осіб), після проходження програми – 22,5 % (9 осіб); рівень сформованості «на стадії формування» залишився незмінним 30 % (12 осіб); рівень сформованості стадії «Не сформована» до проходження 45 % (18 осіб), після – 45,5 % (19 осіб).

Фази	Рівень сформованості фази	Кількість респондентів до програми		Кількість респондентів після програми	
		Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Напруження	Сформована	2	5	1	2,5
	На стадії формування	16	40	14	35
	Не сформована	22	55	25	62,5
Резистенція	Сформована	24	60	20	50
	На стадії формування	14	35	18	45
	Не сформована	2	5	2	5
Виснаження	Сформована	10	25	9	22,5
	На стадії формування	12	30	12	30
	Не сформована	18	45	19	45,5

Для визначення рівня стійкості ми повторно провели тест за методикою «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим). Кількісні результати проведеної методики представлені у табл. 3.3

З результатів таблиці 3.3 ми можемо спостерігати, що до проведення програми в 5% працівників (2 особи) – високу нервово-психічну стійкість і дуже сприятливий прогноз, після – у 7,5 % (3 особи); задовільну нервово-психічну стійкість і малосприятливий прогноз - у 80% (32 особи) до програми, після неї у 82,5 % (33 особи); у 15% (6 осіб) працівників до програми незадовільна нервово-психічна стійкість і несприятливий прогноз, після програми у 10% (4 особи).

Таблиця 3.3.

N=40

Рівень стійкості	Кількість респондентів до програми		Кількість респондентів після програми	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Висока нервово-психічна стійкість і дуже сприятливий прогноз	2	5	3	7,5
Задовільна нервово-психічна стійкість і малосприятливий прогноз	32	80	33	82,5
Незадовільна нервово-психічна стійкість і	6	15	4	10

несприятливий прогноз				
--------------------------	--	--	--	--

Для визначення рівня психічного вигорання ми повторно провели тест за методикою «Методика визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова представлені в таблиці 3.4

Результати повторної діагностики, представлені у табл. 3.4, дають уявлення про кількісний розподіл осіб за рівнем психічного вигорання. Рівень складової «Професійна мотивація» показник «Високий» до програми мав рівень 80% (32 осіб), після 82,5 % (33 осіб); показник «Середній» до програми мав рівень 10% (4 осіб), а після – 12,5 % (5 осіб); показник мотивації «Низький» до програми мав рівень 10 % (4 осіб), а після – знизився до 5 % (2 осіб).

Рівень складової «Психоемоційне виснаження» показник «Високий » до програми мав рівень 10 % (4 осіб), а після зменшився до 7,5 % (3 осіб); показник «Середній» мав рівень 60 % (24 осіб), після програми – 50% (20 осіб); показник «Низький» до програми мав рівень 30 % (12 осіб), а після підвищився до 42,5 % (17 осіб).

Рівень складової «Особистісне віддалення» показник «Високий » до програми мав рівень 45 % (18 осіб), а після зменшився до 35 % (14 осіб); показник «Середній» мав рівень 40 % (16 осіб), після програми – 25% (12 осіб); показник «Низький» до програми мав рівень 15 % (6 осіб), а після підвищився до 40 % (12 осіб).

Таблиця 3.4.

N=40

Показники професійної мотивації	Рівень значення показник а	Кількість респондентів до програми		Кількість респондентів після програми	
		Абсолютн	%	Абсолютн	%

		а кількість		а кількість	
Професійна мотивація	Високий показник	32	80	33	82,5
	Середній показник	4	10	5	12,5
	Низький показник	4	10	2	5
Психоемоційне виснаження	Високий показник	4	10	3	7,5
	Середній показник	24	60	20	50
	Низький показник	12	30	17	42,5
Особистісне віддалення	Високий показник	18	45	14	35
	Середній показник	16	40	12	25
	Низький показник	6	15	12	40

Для визначення рівня стресостійкості та соціальної адаптації ми повторно провели тест за методикою «Методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса та Р. Раге представлені в таблиці 3.5

Результати повторної діагностики, представлені у табл. 3.5, дають уявлення про кількісний розподіл осіб за рівнем стресостійкості та соціальної адаптації.

Високий рівень опірності стресу до програми мали 40 % (16 осіб), а після 45 % (18 осіб); Середній рівень опірності мали 35 % (14 осіб), а після збільшився до 42,5 % (17 осіб); Низький рівень опірності до стресу був присутній в 25 % (10 осіб), а після програми знизився до 12,5% (5 осіб).

Таблиця 3.5.

N=40

Ступінь опірності стресу	Кількість респондентів до програми		Кількість респондентів після програми	
	Абсолютна кількість	%	Абсолютна кількість	%
Високий ступінь опірності стресу	16	40	18	45
Середній ступінь опірності стресу	14	35	17	42,5
Низький ступінь опірності стресу	10	25	5	12,5

Таким чином, проходження психоедукаційної програми сприяло зниженню рівня емоційного вигорання, що характеризується покращенням емоційної стійкості, зменшенням відчуття виснаження та збільшенням особистісної ефективності. Педагоги краще навчилися розпізнавати ознаки стресу, застосовувати стратегії саморегуляції для підтримки свого емоційного стану в складних умовах.

ВИСНОВКИ

У виконаній кваліфікаційній роботі були досягнуті наступні завдання дослідження:

Стосовно першого завдання ми здійснили теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання у вчителів та визначили психологічні детермінанти його попередження та подолання.

Емоційне вигорання — це захисний механізм психіки, що виникає у відповідь на зовнішні стресові фактори та проявляється як часткове або повне відключення емоцій.

Синдром професійного вигорання являє собою процес особистісної деформації та сукупність негативних психологічних переживань, що пов'язані зі стресом у професійній діяльності. Результати іноземних робіт дійсно підтверджують, що вигорання є наслідком професійного.

Синдром емоційного вигорання включає три головні складові: психоемоційне виснаження, відстороненість та зниження рівня кар'єрних успіхів. Психоемоційне виснаження характеризується почуттям емоційної втоми та виснаженості, що виникають через робочі обов'язки, і є основним елементом структури вигорання. Деперсоналізація характеризується цинічним або емоційно відстороненим ставленням до роботи та об'єктів діяльності.

Синдром емоційного вигорання описується, як комбінація невідповідних ознак, проявів та симптомів у всіх сферах життя. Наявність певних симптомів визначає тип і ступінь вигорання. Однак вони не трапляються ні з ким одночасно, оскільки вигорання – суто індивідуальний процес. Крім того, синдром емоційного вигорання – патологія недавня, але водночас дуже актуальна. Це явище найбільш характерне для працівників, діяльність яких пов'язана зі спілкуванням з людьми та хронічним емоційним напруженням. У процесі розвитку синдром емоційного вигорання змінюють один одного три клінічні симптоми: втома, розчарування і падіння

самооцінки, тому експерти не бачать перспектив у подальшій професійній активності, втрачається задоволення від роботи, впевненість у своїх професійних силах (зниження самооцінки).

Таким чином, емоційне вигорання - це термін, котрий використовуються науковцями та спеціалістами у професійній сфері життя людини, як позначення осіб комунікаційних та допоміжних професій, котрі «вигорають» після певного режиму роботи.

Згідно другого завдання, нами проведено дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

Емоційне «вигорання» формується в людини протягом її життєвого досвіду. На відміну від різних видів емоційної ригідності, що обумовлені органічними факторами — такими як особливості нервової системи, рівень емоційної гнучкості чи психосоматичні порушення — вигорання є набутою реакцією на життєві обставини.

Фізичні симптоми:

- Різке збільшення втомлюваності
- Біль у голові
- Підвищена чутливість до змін у довкіллі
- Перепади артеріального тиску
- Астенія (відчуття безсилля та слабкості)
- Обмежена рухливість у ділянці шийі, болі у спині
- Мимовільні рухи, такі як стискання кулаків або скутість
- Зміни у вазі (збільшення чи втрата)
- Задишка
- Безсоння
- Порушення статевої функції

Емоційні симптоми:

- Брак емоцій, емоційна стриманість
- Песимістичне, цинічне ставлення до роботи й особистого

життя

- Байдужість, втома
- Відчуття фрустрації, безпорадності, безнадії
- Дратівливість, агресивні реакції
- Підвищена тривога, посилення необґрунтованої тривожності, труднощі з концентрацією
- Депресивні настрої, почуття провини
- Нервові зриви, істеричні реакції, душевні страждання
- Втрата ідеалів, надій або професійних цілей
- Деперсоналізація себе та інших, коли люди сприймаються як безликі манекени
- Почуття самотності

Емоційне «вигорання» — це динамічний процес, що розвивається поступово, подібно до стресу, і включає три фази:

- Нервове (тривожне) напруження: виникає через постійну психоемоційну напругу, нестабільні або напружені обставини, підвищену відповідальність і труднощі у взаємодії з іншими;
- Резистенція (протидія): проявляється в спробах людини захиститися від негативного впливу та його наслідків;
- Виснаження: настає тоді, коли внутрішній опір виявляється неефективним, що призводить до повного психічного виснаження.

Згідно третього завдання, нами було розроблено і впроваджено психоедукаційну програму попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

Експериментальною базою впровадження психоедукаційної програми було обрано Інгульський ліцей Устинівської селищної громади Кіровоградської області. Дослідження проводилося у 2024 році. Кількість респондентів – 40 осіб у віці 27-68 років.

У відповідності до теми, мети і визначених завдань дослідження нами було дібрано комплекс психодіагностичних методик: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка; методика «Оцінка рівня нервово-

психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим; методика «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішников); методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Прає).

У анкетуванні клієнтів увага була зосереджена на наступних показниках: рівень емоційного вигорання, оцінка рівня нервово-психічної стійкості, стресостійкість та соціальна адаптація, а також рівень психічного вигорання.

При проведенні психодіагностики звертаємо увагу на наступні показники: підвищений рівень стадії «Виснаження» емоційного вигорання; знижену нервово-психічну стійкість; низький рівень опірності стресу.

Основні результати діагностики: сформованість стадії «Виснаження» присутня у 25 % учасників, ще в 30 % знаходилася на стадії (Формування).

Щодо оцінки нервово-психічної стійкості: високий рівень стійкості присутній у 7,5% учасників, середній рівень – у 82,5% та низький у 10 %.

Ступінь опірності стресу має наступний розподіл: високий рівень опірності у 40 % учасників, середній – 35 % та низький у 25%.

На основі вище вказаних результатів нами була створена та впроваджена психоедукаційна програма попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

В констатувальному етапі дослідження прийняло участь 40 педагогів, в формувальному експерименті взяли участь також ці 40 осіб. Осіб, які б не проходили цю програму, у колективі немає, тому порівняння результатів контрольної і експериментальної групи становить перспективу наших подальших досліджень.

Психоедукаційна програма, спрямована на попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану, є надзвичайно важливою з кількох причин. Вчителі під час війни стикаються з підвищеним рівнем стресу, нестабільністю, невизначеністю, що сприяє вигоранню. Це впливає не тільки на їхнє психічне здоров'я, але й на якість освіти, яку вони надають учням, а також на загальний стан освітньої системи країни.

Основна мета психоедукаційних програм - допомогти учасникам краще розуміти свої емоційні та психологічні стани, розвивати навички ефективного подолання стресу, тривоги або інших проблем психічного здоров'я, а також покращити якість життя та професійної діяльності.

Основні цілями психоедукаційної програми є:

- 1) Підвищення обізнаності про психічне здоров'я
- 2) Розвиток навичок саморегуляції
- 3) Зниження стигми.
- 4) Підтримка професійної та особистої ефективності

Після проведення психоедукаційної програми нами були повторно проведені психодіагностичні методики, кількісна і якісна обробка даних результатів діагностики емоційного вигорання педагогів. Аналіз результатів показує позитивну динаміку у осіб, які проходили психоедукаційну програму попередження емоційного вигорання вчителів в умовах воєнного стану на базі Інгульського ліцею.

Після проходження програми зменшилася кількість осіб на стадії «Виснаження» рівня емоційного вигорання, що свідчить про її ефективність у зниженні емоційного вигорання серед учасників. Це є ознакою того, що програма сприяла збереженню психологічних ресурсів та покращенню навичок саморегуляції. Згідно з теорією збереження ресурсів зменшення вигорання свідчить про успішне відновлення та збереження особистих ресурсів, що допомагає протистояти стресу.

Після програми збільшилася кількість осіб із високою та задовільною нервово-психічною стійкістю, а з низькою – зменшилася, що свідчить про позитивний вплив психоедукаційного підходу на загальний емоційний стан учасників. Такі зміни вказують на покращення здатності до управління стресом, розвитку навичок емоційної саморегуляції та підвищення особистісних ресурсів. Згідно з теорією збереження ресурсів Гобфолла, програма допомогла учасникам відновити та зберегти особистісні ресурси, що сприяло підвищенню їхньої стійкості до стресу.

Після програми збільшилася кількість осіб із високим та середнім рівнем опірності стресу, а з низькою – зменшилася вдвічі, що свідчить про її ефективність у підвищенні психологічної витривалості.

Ці зміни підтверджують, що програма сприяла розвитку навичок емоційної саморегуляції та підвищенню здатності учасників протистояти стресовим ситуаціям, що є особливо важливим у високостресових умовах.

Учасники психоедукаційної програми розвинули навички емоційної саморегуляції, стрес-менеджменту та адаптивності, що підвищило їхню здатність протистояти стресовим факторам. Ці навички допомогли учасникам ефективніше розпізнавати та реагувати на симптоми вигорання, знижувати емоційну напругу та підвищувати загальну психологічну стійкість.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. – 128 с.
2. Ананьєв Б.Г. Вибрані праці з психології: Вид-во ЛДУ, 1974. – С. 5- 8
3. Ільїн, Є. П. Емоції та почуття, 2001. 752 с
4. Коць М. М., Цвігун О. П. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. 2020. №14. С. 125–129
5. Freudenberger H.J. Staff burn-out. J Soc Issues / Freudenberger H.J. 1974; 30: 159-166
6. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. Journal of Applied Psychology. 2008. № 93. P. 498–512
7. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання // М. В. Борисова // Питання психології. – 2005. – № 2. – С. 94-104.
8. Форманюк Т. В. Синдром «емоційного згоряння» як показник професійної дезадаптації вчителя / Т. В. Форманюк // Запитання психології. - 1994. – № 6. - С. 57-63
9. Бойко В.В. Синдром емоційного вигоряння у професійному спілкуванні / В.В. Бойко. – СПб. 1999. – 105 с
10. Бойко В. В. Енергія емоцій у спілкуванні / В. В. Бойко; [2-ге вид., дод. і перероб.]. - СПб. : Преса, 2004. – 474 с.
11. Бойко В. В. Знергія змоцій у спілкуванні: погляд на себе та на інших / В. В. Бойка. - М.: Інформаційно-видавничий будинок «Філін», 1996. – 472 с.
12. Ларін Н. А. До питання сучасного дослідження емоційного вигоряння. Наука молодих» (Eruditio Juvenium). 2015. С. 116–120
13. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного вигорання». Габітус. 2020. № 17. С. 123–130

14. Орел В.Є. Структурно-функціональна організація та генезис психічного вигорання : дис. ... професора психол. наук: спец. 19.00.03 "Психологія праці, інженерна психологія" / В.Є. Орел. 2005. – 608 с

15. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources / D. Etzion. – [working paper no 930/87]. – Israel : The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. – P. 16–17.

16. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2021. № 2 (6). С. 99–105

17. Сельє Г. Стрес без дистресу. / Г. Сельє , 1997

18. Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. URL : <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>

19. Storlie F. Burnout: Theelaboration of a concept. Am J Nurs. 1974. December. P. 2108–2111.

20. Психосоматична медицина та загальна практика. <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/25/48>

21. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 -К., 2011. – 219 с

22. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота :– 2004, – № 9. – С. 60-66

23. Орел В.Є. Дослідження феномена психічного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології. Проблеми загальної та організаційної психології, 1999. - С. 76-97

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

25. Яценко Т. С. Активна соціально-психологічна підготовка вчителя до спілкування з учнями: – Книга для вчителя. К.: Освіта, 1993. - 207 с.

26. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів / О. В. Вільнікова // Матеріали Х-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (Хмельницький, 19-20 листопада, 2020 р.) / 69 За ред. доц. Р. П. Попелюшко / М-во освіти і науки України. – Хмельницький, 2020. – С. 95-97.

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

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

29. Масlach К. Професійне вигорання: як люди справляються /К. Масlach // Практикум із соціальної психології., 2001. -432 с.

30. Орел Ст Є. Синдром психічного вигорання. Міфи та реальність /Ст О. Орел. - Х.: Вид-во «Гуманітарний центр», 2014. - 296 с.

31. Ракицька О. В. Синдром змоційного вигорання та проактивна агресія у педагогів / А. В. Ракицька // Психологічне супроводження освітнього процесу. - 2015. - С. 178-188.

32. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи / Л. В. Сіроха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2018. – Вип. 3. – Том 1. – С. 201-205.

33. Koltunovych T. The peculiarities of relationships between values and professional burnout of pre-school teachers / T. Koltunovych // Educația în societatea contemporană. Aplicații ; Coord. O. Clipa, G. Cramariuc. – Iași : Editura LUMEN, 2015. – P. 21-32.

34. Maslach C. Burnout in health professionals / Christina Maslach // Cambridge handbook of psychology, health and medicine ; ed by S. Ayers, A. Baum, C. McManus, S. Newman. – [2 edition]. – Cambridge : Cambridge University Press, 2007. – 968 p.

35. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Методичний посібник / Н. В. Бещук-Венгерська. – Вінниця: ММК, 2015. – 43 с.

36. Грицук О. В. Проблема синдрому емоційного вигорання вчителів у працях українських дослідників / О. В. Грицук // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2013. – Т. 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 38. – С. 258-262

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

38. Cherniss, C. (1995). Beyond burnout: helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment. New York: Routledge, 234.

39. Борисова, М. Ст (2003). Психологічні детермінанти психічного вигорання у педагогів: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 "Педагогічна психологія"

40. Грисенко, Н. В. (2011). Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». Київ, 22

41. Фетіскін, Н. П. (2006). Соціально-психологічна діагностика розвитку особистості та малих груп: навчальний посібник. 399.

42. Клімов Є.А. (1996). Психологія професіонала – 400 с.

43. Латіна, Г. О. (2008). Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук: спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія». Київ, 18.

44. Назарук, Н. В. (2007). Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 320

45. Медведєв, В. С. & Шевченко В. С. (2010). Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. Науковий журнал «Юридична психологія та педагогіка». № 2. (8). 4–10.

46. Синдром вигорання. URL : <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya>
Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. URL : <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayiny>.

47. Мірошніченко, О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально–методичний посібник О. Мірошніченко. Житомир .2013. 155 с

48. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL:<https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobivvporatisa-z-sindromom>.

49. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка : мат. VII Міжнар. наук.-прак. конф., м. Суми, 10 груд. 2020 р. : у 2 ч. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211–217

50. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL : <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyatpershogostolittya>.

51. Діагностика рівня емоційного вигорання» Віктора Бойко. URL : <https://vseosvita.ua/library/diahnostyka-rivnia-emotsiinoho-vyhorannia-viktora-boiko-712894.html>

52. Оцінка рівня нервово-психічної стійкості (методика "Прогноз" за В.А. Бодровим). URL : <https://studentam.net.ua/content/view/10953/86/>

53. Методика 2. Методика «Визначення психічного «вигорання» о.О. Рукавішнікова. URL : <https://studfile.net/preview/9264114/page:3/>
54. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Рагі. URL : <https://vseosvita.ua/library/metodika-opredelenia-stressoustojcivosti-i-socialnoj-adaptacii-holmsa-i-rage-24013.html>
55. Індивідуальна психотерапія URL : <https://psychology.space/psypedia-post/indyvidualna-psychoterapiya/>
56. Що таке групова терапія? Веб-сайт URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-group-therapy-2795760> (дата звернення 12.01.2014)
57. Групова терапія: типи, переваги та чого очікувати <https://therapist.com/types-of-therapy/group-therapy/> (24.06.2024)
58. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review.
59. Zarbo C, Tasca GA, Cattafi F, Compare A. Інтегративна психотерапія працює. Межі в психології. 2015;6:2021 Інститут інтегративної психотерапії
60. Холмс, Джеремі та Ентоні Бейтман (ред.), Інтеграція в психотерапії: моделі та методи (Оксфорд, 2002; online edn, Oxford Academic , 1 жовтня 2015р .), <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780192632371.001.0001> , доступ 19 жовтня 2024 р.
61. Norcross, J. C., & Goldfried, M. R. (2019). Handbook of Psychotherapy Integration. Oxford University Press.
62. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. Annual Review of Psychology.
63. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.
64. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2000). Preventing burnout and building engagement

ДОДАТКИ

Додаток А

Текст опитувальника

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

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

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

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

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

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

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

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

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

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

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

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

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

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

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

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

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

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

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця - зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Бланк для відповідей

Назва навчального закладу _____

Повних років: _____

Дата діагностування: _____

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів 8-14
Відповідь + або -								

№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів78-84
Відповідь + або -								

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами.

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

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів - симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників фаз розвитку -«вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

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

36 і менше балів - фаза не сформована;

37-60 балів - фаза на стадії формування;

61 і більше балів - фаза сформована.

Додаток Б

Під час обстеження ведеться спостереження за поведінкою кожного й при необхідності робляться помітки. Обробка результатів проводиться за допомогою "ключів" групою помічників (4-5 чол.).

Реєстраційний лист до анкети "Прогноз"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	13	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	25	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84						

Ключі для обробки даних методики "Прогноз"

Найменування шкали	Зміст відповідей	Порядкові номери запитань відповідно до шкали
Шкала відвертості	Ні(-)	1, 4, 6, 8, 9, 11, 16, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43
Шкала нервово-психічної неврівноваженості	Так (+)	3, 5, 7, 10, 15, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
	Ні(-)	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68

Обробку рекомендується проводити за допомогою трьох трафаретів з прозорого матеріалу, на який наноситься сітка за розмірами реєстраційного листка. Прорізи в кожному трафареті повинні співпадати з номерами запитань відповідно до таблиці ключів. Один трафарет призначений для підрахунку балів за шкалою відвертості та два - за шкалою нервово-психічної нестійкості (для оцінки позитивних відповідей).

Якщо в обстежуваного за шкалою відвертості відзначається більше ніж 10 балів, використовувати й аналізувати дані не рекомендується, а причини невідвертості потрібно шукати в процесі бесіди. Показник за шкалою нервово-психічної нестійкості одержують шляхом додавання кількості плюсів, виявлених за трафаретом для позитивних відповідей, а кількість мінусів – за трафаретом для негативних відповідей. Результат оцінюється за таблицею.

Сума інформативних відповідей за шкалою нервово-психічної стійкості	Оцінка результату за 10-бальною шкалою	Група НПН	Характеристика рівня НПС групи	Прогноз
5 6	10 9	I	Висока НПС, зриви майже не вірогідні	Дуже сприятливий
7-8 9-10 11-13	8 7 6	II	Хороша НПС, зриви маловірогідні	Сприятливий
14-17 18-22 23-28	5 4 3	III	Задовільна НПС. Зриви можливі, особливо в екстремальних ситуаціях	Малосприятливий

29-32 33	2 1	IV	Незадовільна НПС. Висока вірогідність нервово- психічних зривів. Необхідне додаткове обстеження психіатра, невропатолога.	Несприятливий
-------------	-----	----	---	---------------

Текст анкети "Прогноз"

Інструкція. Перед Вами анкета на 84 запитання (міркування).

Ознайомившись послідовно, необхідно вирішити, яка відповідь ("так" чи "ні") точніше Вас характеризує; у відповідній клітинці реєстраційного листка ставиться знак "+" (так), або "-" (ні). Працюйте швидко, не задумуючись і самотійно. Не пропускайте запитань. Результати обстеження не розповсюджуються, а при співбесіді будуть доведені до Вас особисто.

1. Іноді мені в голову приходять такі негарні думки, що краще про них нікому не розповідати.

2. В дитинстві у мене була така компанія, що всі старались завжди й в усьому стояти один за одного.

3. Іноді у мене бувають приступи сміху або плачу, які я ніяк не можу подолати.

4. Бували випадки, що я не стримував своїх обіцянок.

5. В мене часто болить голова.

6. Іноколи я говорю неправду.

7. Раз на тиждень я без усякої видимої причини раптово почуваю жар в усьому тілі.

8. Буває, що я говорю про речі, в котрих не розбираюсь.

9. Буває, що я серджусь.

10. Тепер мені важко надіятись на те, що я чого-небудь досягну в житті.

11. Буває, що я відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.
12. Я охоче приймаю участь у всіх зборах та інших суспільних заходах.
13. Сама важка боротьба для мене - боротьба із самим собою.
14. М'язові судоми та посіпвання в мене бувають дуже рідко.
15. Я доволі байдужий до того, що зі мною буде.
16. Іноді, коли я погано себе почуваю, я буваю роздратованим.
17. В гостях я поведжуся за столом краще, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю як мені хочеться, а не в установленому місці.
19. Я вважаю, що життя в моїй сім'ї таке ж гарне, як і у більшості моїх знайомих.
20. Мені часто кажуть, що я гарячкуватий.
21. Запори в мене бувають рідко.
22. У грі я переважно хочу виграти.
23. Останні декілька років більшу частину часу я почуваю себе добре.
24. Зараз моя вага постійна (я не повнію і не худну).
25. Мені приємно мати серед знайомих значних людей, це немовби надає мені ваги в своїх очах.
26. Я був би досить спокійним, якби у кого-небудь із моєї сім'ї були неприємності через порушення закону.
27. З моїм розумом щось негаразд.
28. Мене турбують сексуальні (статеві) питання.
29. Коли я намагаюсь щось сказати, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.
30. Рухи в мене такі ж рухливі й проворні, як і раніше.
31. Серед моїх знайомих є люди, котрі мені не подобаються.
32. Думаю, що я людина приречена.
33. Я сварюсь із членами моєї сім'ї дуже рідко.
34. Буває, що я з ким-небудь трохи пліткую.
35. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розповідати.

36. Бувало, що в обговоренні деяких питань я особливо не задумувався і згоджувався з думкою інших.
37. В школі я опановував матеріал повільніше, ніж інші.
38. Моя зовнішність мене взагалі влаштовує.
39. Я дуже впевнений в собі.
40. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим або схвильованим.
41. Хтось керує моїми думками.
42. Я кожен день випиваю незвично багато води.
43. Буває, що неввічливий або навіть неприємний жарт викликає в мене сміх.
44. Найщасливішим я буваю на самоті.
45. Хтось намагається впливати на мої думки.
46. Я любив казки Андерсена.
47. Навіть серед людей я звичайно почуваю себе самотнім.
48. Мене дратує, коли мене підганяють.
49. Мене легко привести до зняксовіння.
50. Я легко втрачаю терпіння.
51. Мені часто хочеться вмерти.
52. Бувало, що я кидав почату справу, тому що боявся що не справлюсь з нею.
53. Майже кожен день трапляється що-небудь, що лякає мене.
54. До питань релігії я відношусь байдуже.
55. Ознаки поганого настрою бувають в мене рідко.
56. Я заслуговую суворої догани за свої вчинки.
57. В мене були дуже незвичайні містичні переживання.
58. Мої переконання й погляди непохитні.
59. В мене бувають періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
60. Я людина нервова й легко збуджувана.
61. Мені здається, що нух в мене такий, як у інших (не гірший).
62. Все в мене виходить погано, не так як потрібно.

63. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.
64. Більшу частину часу я почуваю себе стомленим.
65. Іноді я почуваю, що близький до нервового зриву.
66. Мене дуже дратує те, що я забуваю, куди кладу речі.
67. Я дуже уважно відношусь до того, як одягаюсь.
68. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про кохання.
69. Мені дуже важко пристосуватись до нових умов життя, роботи. Перехід до нових умов життя, роботи, навчання здається мені нестерпно важким.
70. Мені здається, що у стосунках зі мною особливо часто поводяться несправедливо.
71. Я часто почуваю себе несправедливо ображеним.
72. Моя думка не завжди співпадає з думкою оточуючих.
73. Я часто відчуваю стомлення від життя і мені не хочеться жити.
74. На мене частіше звертають увагу, ніж на інших.
75. В мене бувають головні болі й запаморочення через переживання.
76. Часто в мене бувають періоди, коли мені нікого не хочеться бачити.
77. Мені важко прокинутись в призначений час.
78. Якщо в моїх негараздах хтось винен, я не залишаю його без покарання.
79. В дитинстві я був вередливим, подразливим.
80. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувались у невропатологів, психіатрів.
81. Іноді я приймаю валеріану, кодеїн, еленіум й інші заспокійливі засоби.
82. В мене є засуджені родичі.
83. В мене бували приводи в міліцію.
84. Я залишався в школі на другий рік.

Додаток В

1. Я легко дратуюсь.
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми.
5. Мене непокоїть безсоння.
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Перекоаний, що моя робота є важливою.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку обрав.
13. Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене.
14. Я емоційно стомлююся на роботі.
15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня .
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі.
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі.
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав.
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.

25. Я стомився весь час старатися.
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів.
31. Робота емоційно виснажує мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу.
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день.
36. Навантаження на роботі практично нестерпне.
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню.
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи.
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до підлеглих.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений.
43. Мене дратує поведінка моїх підлеглих.
44. Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей.
47. Я відчуваю емоційну напругу.
48. Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою.
49. Я почуваю себе виснаженим.
50. Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь.
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях.
52. Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує.

53. Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної професії.
56. Хочеться «плюнути» на усе.
57. Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів.
58. Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи.
62. Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи.
63. Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки.
64. Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені майже доводиться примушувати себе працювати.
67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом.
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили .
69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування .
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що можу виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх колег.

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісно-го віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання»

у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення 9 і нижче

Низькі значення 10-20

Середні значення 21-39

Високі значення 40-49

Вкрай високі значення 50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення 9 і нижче

Низькі значення 10-16

Середні значення 17-31

Високі значення 32-40

Вкрай високі значення 41 і вище

Норми для

компонента «професійна мотивація»

(ПМ)

Вкрай низькі значення 7 і нижче

Низькі значення 8-12

Середні значення 13-24

Високі значення 25-31

Вкрай високі значення 32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

Вкрай низькі значення 31 і нижче

Низькі значення 32-51

Середні значення 52-92

Високі значення 92-112

Вкрай високі значення 113 і вище

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення - специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація - рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали ПВ

Прояви «психічного вигорання» на рівнях:
міжособистісному

особистісному

мотиваційному

ПВ

Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших

Низька емоційна толерантність; тривожність

Небажання йти на роботу ; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів

ОВ

Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них

Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти

Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар'єри

ПМ

Незадоволеність роботою і стосунками в колективі

Знижена самооцінка: незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі

Зниження потреби в досягненнях

Додаток Г

Інструкція: постарайтеся згадати всі події, що сталися з вами впродовж останнього року, і підрахуйте загальну кількість «зароблених» вами балів.

№	Життєві події	Бали
1	Смерть члена подружжя (дитини)	100
2	Розлучення	73
3	Роз'їзд чоловіка й жінки (без оформлення розлучення), розрив із партнером	65
4	Ув'язнення	63
5	Смерть близького члена родини	63
6	Травма або хвороба	53
7	Одруження, весілля	50
8	Звільнення з роботи	47
9	Примирення чоловіка й жінки	45
10	Вихід на пенсію	45
11	Зміна в стані здоров'я членів родини	44
12	Вагітність партнерки	40
13	Сексуальні проблеми	39
14	Поява нового члена родини, народження дитини	39
15	Реорганізація на роботі	39
16	Зміна фінансового становища	38
17	Смерть близького друга	37
18	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36
19	Посилення конфліктності у взаєминах із членом подружжя	35
20	Позика на велику покупку (наприклад, будинок)	31
21	Закінчення строку виплати позики, збільшення боргів	30
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29

№	Життєві події	Бали
23	Залишення дому сином або дочкою	29
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29
25	Видатне особисте досягнення, успіх	28
26	Залишення членом подружжя роботи (або початок роботи)	26
27	Початок або закінчення навчання в навчальному закладі	26
28	Зміна умов життя	25
29	Відмова від певних індивідуальних звичок, стереотипів поведінки	24
30	Проблеми з начальством, конфлікти	23
31	Зміна умов або графіку роботи	20
32	Зміна місця проживання	20
33	Зміна місця навчання	20
34	Зміна звичок, пов'язаних із проведенням дозвілля або відпустки	19
36	Зміна звичок, пов'язаних із віросповіданням	19
36	Зміна соціальної активності	18
37	Позика для покупки менших речей (машини, телевізора)	17
38	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, розлади сну	16
39	Зміна кількості членів родини, що живуть разом, зміна характеру й частоти зустрічей з іншими членами родини	15
40	Зміна звичок, пов'язаних із харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15
41	Відпустка	13
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
43	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил вуличного руху)	11

Інтерпретація результатів

Доктори Холмсі Раге (США) вивчали залежність захворювань (у тому числі інфекційних хворобітравм) від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж 5 тисяч пацієнтів. Вони дійшли висновку, що психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, у якій кожній важливій життєвій події відповідає певна кількість балів залежно відступення її стресогенності. Відповідно до проведених досліджень було встановлено, що 150 балів означають 50 % імовірності виникнення певного захворювання, а в разі 300 балів вона збільшується до 90 %.

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що спричиняють стрес, у ньому наведено. Потім повторно прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якою оцінюється кожна ситуація. Далі спробуйте вивести з тих подій і ситуацій, які за останні два роки відбувалися у вашому житті, середнє арифметичне (порахуйте середню кількість балів за один рік). Якщо яка-небудь ситуація виникала у вас більш ніж один раз, то отриманий результат слід помножити на кількість разів.

Остаточна сума визначає водночас і ступінь вашої опірності стресу. Велика кількість балів - це сигнал тривоги, що попереджає вас про небезпеку. Отже, вам терміново слід вдатися до якихось заходів із метою ліквідувати стрес. Підрахована сума має ще одне значення - вона виражає (у цифрах) ступінь вашого стресового навантаження.

Для наочності наведемо порівняльну таблицю стресових характеристик.

Загальна сума балів	Ступінь опірності стресу
150–199	Висока
200–299	Гранична

300 і більше	Низька (уразливість)
--------------	----------------------

Якщо, наприклад, сума балів - понад 300, це означає реальну небезпеку, тобто вам загрожує психосоматичне захворювання, оскільки ви близькі до фази нервового виснаження.

Підрахунок суми балів дасть вам можливість відтворити картину свого стресу. І тоді ви зрозумієте, що не окремі, начебто незначні, події у вашому житті спричинили стресову ситуацію, а їхній комплексний вплив.



метадані

Заголовок

Шапошніков_магістерська робота

Автор

Науковий керівник / Експерт

Шапошніков

Олександр Непша

підрозділ

Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnitskyi

Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про **МОЖЛИВІ** маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		2
Білі знаки		23
Парафрази (SmartMarks)		144

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



14135

Кількість слів

109305

Кількість символів