

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА  
СПОРТУ УКРАЇНИ  
КАФЕДРА ЗДОРОВ'Я, ФІТНЕСУ ТА РЕКРЕАЦІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
на здобуття освітнього ступеня Магістр  
за спеціальністю 017 Фізична культура і спорт,  
освітньою програмою «фітнес та рекреація»  
на тему: «ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ВИКЛАДАЧІВ ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ  
ЗАСОБАМИ МЕНТАЛЬНОГО ФІТНЕСУ»

здобувача вищої освіти

другого (магістерського) рівня

Белея Юрія Петровича

Науковий керівник: кандидат наук з  
фізичного виховання і спорту

Пасічняк Любомир Васильович

Рецензент: \_\_\_\_\_

Рекомендовано до захисту на засіданні  
кафедри (протокол №\_від\_\_20\_\_року

Завідувач кафедри: Андреева О.В.,

доктор наук з фізичного виховання і спорту,  
професор

---

## ЗМІС

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....</b>	<b>6</b>
1.1 Характеристика поняття «вигорання» та «професійне вигорання».....	6
1.2 Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання .....	10
1.3 Причини вигорання на роботі викладачів з та умови подо- лання цього синдрому.....	17
Висновки до розділу 1.....	24
<b>РОЗДІЛ 2 МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ .....</b>	<b>25</b>
2.1 Методи дослідження.....	25
2.2 Організація дослідження.....	28
<b>РОЗДІЛ 3 МЕНТАЛЬНИЙ ФІТНЕС ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕН- НЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ВИКЛАДАЧІВ .....</b>	<b>30</b>
3.1 Вплив хатха-йоги на організм людини .....	30
3.2 Результати впливу занять хатха-йогою на «професійне вигорання» викладачів фахового коледжу фізичного виховання.....	38
3.3 Практичні рекомендації щодо попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти	45
Висновки до розділу 3.....	49
<b>ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....</b>	<b>51</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>55</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>61</b>

## ВСТУП

Останнім часом суспільство стрімко реформується. Це стосується і освіти. Важливо, що реформа має не тільки розвивальний та виховний потенціал, а й спрямована на захист здоров'я всіх учасників освітнього процесу, особливо викладачів, котрі працюють із здобувачами освіти. Їхній рівень емоційного здоров'я прямо пропорційний успіхам їхніх вихованців. Це можливо завдяки тому, що педагоги матимуть професійні здібності, головне фізичне та психічне здоров'я, і зможуть протистояти розвитку негативних умов, спричинених професією.

Зауважимо, що через високий емоційний тиск професійної діяльності викладачів закладів освіти, почуття відповідальності та складність професійної роботи педагогів існує ризик розвитку синдрому «професійного вигорання». При цьому мало уваги приділено сучасним та ефективним психологічним, навчальним та медичним технологіям, які покликані підтримувати психічне здоров'я і здійснюються за рахунок зниження ризику вигорання на роботі та кризи. Проблеми психічного здоров'я людей, що живуть у нестабільному, мінливому світі, і складні та екстремальні соціальні екологічні умови, наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття набули особливого значення, що закріпило місце до психології. Науковий інтерес людей як основного органу праці дає змогу вченим звернути увагу на особистісні зміни педагогів у здійсненні освітньої діяльності. Дослідження професійного емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти має практичне значення через його високу соціальну значущість та масштабність.

У цьому зв'язку важливим є вивчення вигорання – психологічного явища, яке негативно впливає на фізичне та психічне здоров'я та працездатність фахівців соціальної сфери. Проблема «емоційного вигорання» має для нас не тільки наукове значення, а й важливе практичне значення у використанні даних, отриманих із питань психічного здоров'я, психологічної

профілактики та психологічної корекції для забезпечення охорони та зміцнення психічного здоров'я.

Аналіз наукової літератури показує, що проблемі синдрому «професійного вигорання» присвячено багато робіт зарубіжних і вітчизняних науковців (К. Черніс, Т. Хенел, Т.Манн, Д. Едельвич, Г. Сельє, С.П. Безносков, В.А. Бодров, М.П.Лейтер, Х.Дж.Фрейденбергер Т.В.Зайчикова, Л.Малець, Е.Махер, В.Є.Орел, Т.В.Форманюк, , У.Б.Шуфелі та ін.), а також методам його діагностики (К.Маслач, В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, В. В. Лукьянова, Д. І Трунов, О.С.Старченкова та ін.). Характеристики професійного стресу та окремі прояви професійного вигорання у працівників освіти досліджувались такими українськими та російськими вченими, як: Н. В.Овсяник, К.А.Дубиницька, Н. В.Назарук, С. А Наличаєва, Л.Ф.Колеснікова, Т.А.Каткова, Л.О.Китаєв-Смик, В.Семенов , Л. М. Мітіна та ін.

Отже, соціальна значущість проблеми зумовили вибір теми нашої кваліфікаційної роботи другого (магістерського) рівня.

**Об'єкт дослідження** – синдром «професійного вигорання» особистості в контексті професійної діяльності педагога.

**Предмет дослідження** – можливості ментального фітнесу у подоланні синдрому емоційного вигорання викладачів вищої освіти.

**Мета дослідження** – перевірити вплив занять хатха-йогою на подолання та попередження синдрому «професійного вигорання» у викладачів фахового коледжу фізичного виховання.

**Завдання дослідження:**

1. Розкрити психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у контексті професійної діяльності педагога.

2. Виявити основні особливості емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти для виділення психологічних умов запобігання та подолання цього синдрому.

3. Розробити та експериментально перевірити програму психофізичної профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у викладачів.

4. Розробити практичні рекомендації для попередження професійного вигорання педагогів.

Для перевірки гіпотези були використані такі методи: *теоретичні* (аналіз літератури з проблеми дослідження, синтез, узагальнення, порівняння); *емпіричні* (соціологічні: опитування – анкетування, методи математичної статистики для кількісної обробки результатів дослідження – визначення середнього арифметичного). У дослідженні застосовувалися такі методики: методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко; опитувальник виявлення емоційного вигорання (Маслач К., Джексон С. Є.); методика на визначення життєстійкості С. Мадді (адаптована Д. Леонтєвою).

**Практичне значення** теоретичних та емпіричних результаті можуть бути використані під час підготовки викладачів, а також психологів під час вивчення педагогічних дисциплін.

**Наукова новизна дослідження** полягає у розробці та апробації психофізичної програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання викладачів вищої школи.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст дослідження викладено на 55 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

#### 1.1 Характеристика поняття «вигорання» та «професійне вигорання»

Вигорання на роботі – це психічний стан, що характеризується хронічною втомою та емоційною байдужістю, викликаними роботою. Ця ситуація поєднує емоційну порожнечу, втрату особистості та зниження професійних досягнень [63]. Деякі автори ототожнюють терміни «вигорання» та «емоційне вигорання» з терміном «психічне вигорання». Однак, на відміну від професійних деформацій, психічне вигорання зазвичай пов'язане з повним регресом у професійному розвитку, оскільки воно охоплює і руйнує всю людину. Психічне вигорання є більш складним процесом, який зачіпає всю сферу особистості.

Тому можна припустити, що ця ситуація також негативно впливає на ефективність. Явище емоційного вигорання безпосередньо пов'язане з роботою, і для того, щоб позбутися від нього, недостатньо відпочинку та сну. Психологічна наука заперечує можливість поєднання феномену «емоційного вигорання» з депресією, втомою та стресом [60]. У 1981 році відомий дослідник вигорання на робочому місці Едвард Морроу запропонував дуже примітивний термін, який відображає внутрішній психічний стан працівників і відчув на собі хворобливі наслідки вигорання на роботі-«запах горілої психічної провідки». [58].

Згідно з сучасними дослідженнями, психічне вигорання – це стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що в основному проявляється у професіях соціальної сфери [35]. Хоча «професійне вигорання» є відносно новим терміном, воно не є продуктом сучасної складної політики, соціальної економіки та умов життя людини, але його феноменологія стала однією з найбільш актуальних і складних

міждисциплінарних проблем сьогодення. Така ситуація пов'язана зі значним збільшенням кількості фахівців, які страждають на емоційне вигорання. Соціально-економічна вартість цієї тенденції висока, що, у свою чергу, обумовлює нагальну потребу в детальних і комплексних дослідженнях для запобігання та своєчасної корекції.

Протягом останніх 40 років проблема вигорання на роботі пов'язана із світовою науковою літературою – вигорання на робочому місці, включаючи психологічні, психічні та фізичні розлади, спричинені впливом міського середовища соціальної роботи. ВООЗ визначила професійний стрес як хворобу 21 століття, оскільки він є характерним для будь-якої професії і тому перерос у глобальну епідемію [12]. Варто зазначити, що в Міжнародній класифікації хвороб (МКБ-10) у класифікаційній категорії «Проблеми, пов'язані з подоланням життєвих труднощів та управлінням труднощами у власному житті», номер Z становить 73,0 [48]. Дослідники відзначили, що люди, які перебувають у стані вигорання, завжди неохоче йдуть на роботу і супроводжуються депресією, порушенням сну, пам'яттю та концентрацією уваги, зниженням активності, втратою інтересу до звичної діяльності та бажанням не виконувати обов'язки. Інтереси людини не обмежуються лише кар'єрою, а й її власним життям [37].

Хоча у другій половині ХХ століття синдром «вигорання на робочому місці» став предметом наукових та психологічних досліджень, з 1974 року було опубліковано понад 2500 статей та книг про психічне та емоційне вигорання. Варто зазначити, що немає досліджень для визначення першопричини цього синдрому. Вчені в країні та за кордоном поки не досягли єдиної думки щодо природи поняття «синдром вигорання». Перший термін «вигорання» був введений Г. Брандлі в наукову комунікацію, і він описує дослідження посадових осіб, які працюють у в'язницях для в'язнів умовного терміну. Наступним дослідником, за яким ми стежимо, є Г. Фрейденбергер. У його роботах емоційне вигорання – це стан хронічної втоми, депресії, депресії, що виникає, коли людина змушена робити те, що не

задовольняє її амбіції і не приносить очікуваних результатів [62]. Більшість авторів розуміють емоційне вигорання як результат фізичного, психічного чи емоційного виснаження, що характеризується втратою мотивації та почуття відповідальності, а також результатом невідповідності особистості та професії. Фрейденбергер Г. та Річельсон Г. вважають, що вигорання можна розглядати як характеристику хронічної депресії та депресивних психічних станів [50]. Хобфол і Шайр вважають, що доцільно відокремити синдром хронічної втоми від синдрому хронічної втоми. Другий - пов'язаний з різницею між екологічними вимогами та здатністю людини відповідати цим вимогам. Хобфол і Шайр також підкреслили, що головною причиною вигорання є емоційне (потім фізичне, потім когнітивне) виснаження. [14]. Такі дослідники, як Н. Водоп'янова та Є. Старченкова, називають симптоми з тими ж симптомами, що і синдром психічного вигорання, а Сидоров П. І. – синдромом емоційного вигорання [32].

Узагальнюючи весь вищезгаданий зміст, можна зробити висновок, що, незважаючи на різні методи визначення авторів, вигорання можна визначити як особисту деформацію, спричинену емоційною напругою в системі «від людини до людини». Якщо погляди більшості людей все -таки враховуються, поняття «втома», «стрес», «неврастенія», «професійна деформація» та «професійне вигорання» - подібні, але незалежні явища. Тому необхідно відрізнити поняття «вигорання роботи» зі списку подібних понять, перерахованих вище. Основна відмінність між вигоранням і втомою полягає в тому, що люди можуть швидко відновитися після втоми, тоді як вигорання відновлюється довше. Різниця між стресом і вигоранням також полягає в тривалості процесу: вигорання-це тривалий "розтягнутий" робочий тиск. Крім того, стрес-це переважно адаптаційний синдром, який мобілізує всі сфери людської психології, а також вигорання-переривання адаптації. Поширення стресу та вигорання різне. Кожен відчуває тиск, але вигорання проявляється лише у професійній діяльності. Цікаво, що стрес не завжди викликає вигорання. Якщо люди вважають, що їх робота важлива і змістовна,



вони можуть добре реагувати на стресові ситуації (наприклад, під час бойових дій, стихійних лих, епідемій). Остання відмінність полягає в тому, що, на відміну від стресу, вигорання є незворотним станом: як тільки воно виникає у людини, воно продовжуватиме розвиватися, і цей процес можна лише певним чином уповільнити [50]. Неврологічна недостатність - це синдром фізичної, психічної та емоційної недостатності, що характеризується поступовою втратою ідеалів та цілей. Схоже, що люди, які мають залежність від роботи, ідеалістичні, дуже пунктуальні та відповідальні, прагнуть досягти високих результатів або надто зосереджені на власній професії, більш схильні до неврологічної втоми [64]. Симптоми, спричинені стресом, слід відрізнити від неврологічної недостатності, яка є більш серйозним станом і може виникнути через постійні та зростаючі стресові стани.

Професійна «деформація» відбувається на пізніх етапах кар'єри, а вигорання на роботі також може виникнути на початку кар'єрного шляху, оскільки воно не відповідає професійним та особистим вимогам. На відміну від професійної «деформації», психічне вигорання – це стан, при якому професійний розвиток повністю регресує, оскільки зачіпає людину в цілому, руйнує її та негативно впливає на ефективність праці [30]. Вигорання на роботі є результатом складного балансу багатьох факторів. Це означає, що багато стресових факторів продовжують накопичуватися в різних сферах життя.<sup>12</sup> Якщо людина зможе адаптуватися до них, її поведінка буде успішною та ефективною. Якщо зовнішній попит почне перевантажувати людські ресурси, виникне дезадаптація, яка з часом консолідується і призведе до вигорання. Таким чином, аналіз літератури допомагає сформулювати теоретичну позицію, відповідно до якої під робочим вигоранням розуміють психічний стан емоційного, фізичного та мотиваційного виснаження особистості в процесі професійної діяльності, що характеризується хронічною втомою та емоційною байдужістю. І емоційне спустошення. Синдром вигорання визначається як стресова реакція у відповідь на

виробничі та емоційні потреби, яка виникає в результаті надмірного інвестування в роботу при повному нехтуванні сімейним життям і відпочинком. Безперервне або поступове втручання в гармонію між цими двома сферами людського життя призводить до особистого «вигорання на роботі». Вигорання – це результат неконтрольованого стресу, викликаного накопиченням негативних емоцій всередині без необхідності «звільнення». Ця ситуація подібна до третьої стадії загального адаптаційного синдрому-стадії виснаження (Ганс Уго Бруно Сельє) [60]. Тому ми дуже вражені визначенням емоційного вигорання В. Бойко. За його словами, ми розуміємо вигорання на робочому місці як своєрідний механізм психологічного захисту, створений окремими особами, що включає повністю або частково «вимикання» емоцій у відповідь на травматичні психологічні ефекти. Вони не задоволені своєю професійною діяльністю. [19].

## **1.2 Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання**

Вигорання на роботі як психологічний феномен вивчається більше сорока років. Його обговоренню та розгляду за різними концептуальними моделями присвячено понад 6000 наукових публікацій. Багато з тих самих понять використовуються в наукових публікаціях. Найбільш поширеними є: емоційне вигорання, емоційне вигорання, синдром вигорання, психічне вигорання, синдром вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром вигорання, синдром психічного вигорання, вигорання, вигорання особистості, professional burn out, burnout, staff burn-out, burnout-syndrom, job burn out та інші. Явище вигорання схоже на стафілококову інфекцію в медичному закладі: воно поширюється від клієнта до працівника, від одного працівника до іншого, а потім назад до клієнта, заражаючи всіх навколо (А. Бродський та Дж. Еделвіч) [4]; нарцисичний розлад особистості (HJ Fisher) та вірус азіатського грипу (L. Morrow) [8]. Очевидно, ілюзія власної величі може призвести до виснаження, оскільки вона не усвідомлювала, що рівень

домагань був занадто високим і знижений до її можливостей, але більше працювала, щоб досягти своєї «нестерпної» мети. [5]. Термін «вигорання» (з англійської – «burnout») походить від «burnedout» (синонім – drugged-out – вичавлений, втомлений) [33]. Вперше він з'явився в 1940 році в аерокосмічній галузі [33]. Замість нього іноді використовують термін «згорання» (англ. – combustion), але, за словами В.О.Орла, ці терміни є різними за лексикою та значенням, оскільки «горіння» означає повне знищення [46], а в процесі виснаження суб'єкт поступово психологічно руйнується, але продовжує належним чином виконувати свою професію і ін. обов'язки. В. О. Орел порівнює «горіння» з повним знищенням дерева, а «горіння» з порожнім деревом, але воно продовжує рости і плодоносити. [59]. Роз'яснення термінології підтримують і інші науковці (Н. В. фон Іперен, С. А. Л. Хугдайн М. Кінг та ін.), які справедливо вказують на відсутність диференціації між дискурсами термінів «дистимія», «депресія», «хандра», «вигорання», «посттравматичний стресовий розлад» та інші [13]. Так, С. Е. Хобфолл і Дж. Фріді, В. Д. Від і Є. І. Лозинська й інші бачать спільний знаменник між вигоранням та тривалим стресом; Д. Х. Малан – 14 компульсивне надання допомоги при «синдромі допомагаючих професій»; Г. Адлер – психодинаміку безпорадності у представників «допомагаючих професій»; С. Т. Майер помічає у ньому безпорадність; А. Л. Гласберг, С. Ерікссон, А. Норберг – «стрес совісті» тощо. Т. Хенел загалом вважає термін «вигорання» неправильним і невідповідним, оскільки він запозичений з галузі електротехніки. Тобто, вигорати можуть електричні прилади, до того ж раптово і швидко, а «вигорання» людини може тривати роками [69]. На думку М. О. Вінсента, у концепції вигорання новим і специфічним є тільки зазначений термін, сама ж вона повністю відповідає концепції «виснаження» Г. Сельє [60], синдрому безпорадності й безнадійності («givingup – givenup») Дж. Л. Енджела, захисних психічних механізмів, які призводять до апатії, хронічної роздратованості, хворобливої прив'язаності до роботи тощо. Навпаки, Т. Марек, К. Маслач та В. Шауфелі вважають, що невизначеність

термінології обумовлена поєднанням двох рівнів інтерпретації: загального дискурсу та дослідження. На цьому етапі відбувається масове вигорання серед духовенства, спортсменів, солдатів, пілотів, учителів, студентів, заявників, слідчих, правоохоронців, акторів, водіїв, урядовців, банкірів та персоналу круїзних суден. Г. Фройденберг та Дж. Річельсон на початку 1980-х років. Виявлено, що люди, які займаються вищезазначеними видами діяльності, мають загальні ознаки вигорання: втома або розчарування, спричинені вкладенням у роботу та спосіб життя; характер предметних відносин не змушує його отримувати бажану винагороду, і він усвідомлює свою некомпетентність. І марний фон поступово стає емоційним виснаженням, мотивація «успіху» повністю знищується [40]. Вигорання супроводжується фізичними проявами. Психічне вигорання характеризується такими психосоматичними симптомами, як головний біль, виснаження, порушення травлення, безсоння, гнів, хронічна втома та дратівливість [36]. Г. Фройденбергер описав у своїй роботі всі 15 симптомів. Вчений підкреслив, що вигорання - це не мізерна умова, це не прояв сорому і слабкості, навпаки, це проблема, викликана добрими намірами [36]. К. Маслач описав вигорання на роботі як психічний розлад, що не перевищує межі психологічних норм, - це реакція суб'єкта на тривалий стрес, спричинений робочими стосунками, що проявляється в емоційному виснаженні, деперсоналізації та падінні особистих досягнень. Пізніше вона додала до цих характеристик наступне: «Розмивання цінностей, гідності, духу та волі»; «Індекс невідповідності між тим, ким є людина, і тим, що вона повинна робити»; і продовжує поширюватися і викликати низхідну спіраль, складну підвищувати хвороби» [49]. На основі підсумку цих ознак і симптомів Всесвітня організація охорони здоров'я визначає вигорання як стан фізичного та емоційного виснаження у відповідь на професійний стрес, що призводить до зниження продуктивності, втоми, безсоння, депресії, алкоголю та/або інших наркотиків. за багатьох обставин. Суїцидальна поведінка [6]. Деякі дослідники оцінюють симптоми вигорання як "позитивні", що можна назвати суб'єктивною основою протидії

цьому. Вони вважають, що ці симптоми слід тлумачити як запобіжний захід та як стимулюючий засіб для мобілізації суб'єктів для боротьби з їх шкідливими наслідками, особливо з помірним та кількісним використанням власної енергії. В. В. Бойко пояснив вигорання стресовою професійною деформацією, яка в більшості випадків містить набутий стереотип професійної поведінки, що допомагає суб'єктам дозувати та економно використовувати свої енергетичні ресурси, а також механізм психологічного захисту, який повністю або частково заморожує емоційну реакцію до психологічної травми, пов'язаної з її професійною діяльністю [19]. Дослідники О. М. Шевченко та В. С. Медведєв вважають, що використання вигорання як психологічного захисту обмежить особистісний ріст: кожні 16 разів ситуація погіршується, суб'єкту важко пережити ускладнення, тому він надає собі можливості «свободи втечі» і відмовляється припустити, що стосується їхніх дій та їхнього життя [52]. Тому найпоширеніші пояснення психічного змісту вигорання свідчать про відсутність достатньо повного, достатнього і чіткого пояснення цього явища, а також про відсутність послідовних і правильних наукових термінів для визначення його характеристик, що вказуватиме на його унікальність, пов'язану з хвороби Особливості: професійний стрес, професійна деформація, депресія, хронічна втома тощо.

К. Маслач твердо переконаний, що між професійним стресом і вигоранням на роботі існує суттєва різниця. Це пояснюється тим, що синдром вигорання характеризується посиленням негативної напруженості у відносинах між суб'єктом і людиною, для якої він повинен надавати професійні послуги. Це в свою чергу переросте в негативне ставлення людей до роботи та всієї організації. Професійний стрес таких симптомів не має [49]. Це твердження було емпірично підтверджено Д. фон Дірендонком і В. Б. Шауфеллі, які дійшли висновку, що будь-яка людина, яка починає кар'єру з ентузіазмом, високими цілями та очікуваннями, може переживати професійний стрес і бути професіоналом на роботі. [9]. У той же час А.

Пайнс виявив, що ті, хто прагне підтримувати високий рівень самооцінки та підвищувати свою важливість за допомогою професійної діяльності, схильні до вигорання, тоді як ті, у кого відносно низький рівень домагань – це нелегко, можуть зіткнутися лише з професійним тиском. Дослідження, проведене Т.В. Большаковою через 11 років, вкотре показало, що вигорання на роботі характерно для людей з високим рівнем професійних домагань. Крім того, згідно з результатами своїх досліджень, вчений сказав, що різниця між професійним стресом і вигоранням полягає у часовому вимірі та адаптивному вимірі. Отже, якщо суб'єкт успішно адаптується до впливу стресора, його тиск не досягне межі болю: він не виснажений; якщо він не адаптується, він буде виснажений і може вигоріти. У той же час Т. В. Большакова вважає, що дуже важливим є сильний фактор адаптивності у ставленні суб'єкта до своєї роботи [21]. Подібне розмежування проводив і В.О.Орел, який вважає, що вигорання є наслідком нездатності суб'єкта ефективно адаптуватися до стресора, тому формування вигорання знижує адаптаційний потенціал експерта, задоволеність роботою, оцінку її важливості та змісту. 46]. Статистично значущі результати, отримані ВР Bünk і WB Schaufeli, є досить переконливими. Симптоми стресу стоять на передньому краї вигорання на роботі, але змінна стресу пояснює лише 30% дисперсії емоційного виснаження і невелику частину дисперсії деперсоналізації та деперсоналізації. Зменшити симптоми з особистими досягненнями як частиною цього. Тому розумно зробити висновок, що професійний стрес не обов'язково є причиною вигорання на роботі, оскільки єдиним загальним симптомом є втома, а інші симптоми та суб'єктивні фактори змінюються. У цьому випадку було показано, що виснаження, що є симптомом професійного стресу та вигорання, може перерости у хронічну втому. Без своєчасно наданої кваліфікованої допомоги це може призвести до незворотних змін організму та втрати працездатності [34]. З концепції професійної деформації деякі дослідники бачать, що вигорання на робочому місці - це процес і результат впливу основних характеристик конкретної

професійної діяльності на їх особисті якості [16], і вони вважають, що не виділяють суттєвих відмінностей між ними. З цим не можна погодитися, оскільки різницю між цими явищами вперше демонструє встановлений В.С. Медведєвим стандарт часу: за відсутності корекційної роботи формування деформацій починається через 6-10 років професійної діяльності, а на початку За останні 5 років це майже неможливо [51]. І навпаки, вигорання на роботі може статися протягом перших шести місяців роботи людини. Для усунення цих протиріч В.О.Орел пропонує розглядати вигорання на роботі та професійну деформацію як самостійні перешкоди, що негативно впливають на професійний розвиток лікарів-спеціалістів. Проте він не виключає, що вони взаємопов'язані за структурою та функціями. [57]. Основу їх незалежності Д. Г. Трунов вбачав в алгоритмі формування. Тому він вважає, що кар'єрна трансформація є результатом руйнівного впливу “моєї професії” на “мою особистість”, тоді як вигорання на роботі-протилежний-протилежний ефект [65]. За словами М. Буріша, вигорання на роботі починається, коли велика кількість споживання енергії пов'язана з надмірно позитивним ставленням суб'єкта до професійної діяльності, і відображає безперервні зміни на п'яти етапах:

- 1) попередження, що характеризується надмірною участю та втомою;
- 2) зменшення рівня власної участі у взаєминах зі співробітниками, клієнтами, пацієнтами, учнями, найближчим оточенням та у роботі;
- 3) негативні емоційні реакції – депресія, агресія; деструктивна поведінка, які пов'язані з негативними психічними, мотиваційними та емоційними змінами;
- 4) психосоматичні зміни – імуносупресія, безсоння, статеві дисфункції, гіпертонія, тахікардія, головний біль тощо;
- 5) розчарування та негативне ставлення до життя [66].

J.P. Spreadley та R.D. Wenning розробили подібну модель вигорання робочих місць як поступовий процес, що складається з п'яти етапів-«період медового місяця», «нестача палива», «хронічні симптоми», «криза», «крізь

стіну», пізніше Дж. Грінберг . Відповідно до стресової стадії Г. Сельє та моделі К. Маслач, В. В. Бойко поділяє вигорання на роботу на три стадії: стрес, опір та виснаження. На його думку, "... є автономним і може формувати лише одне разом. Синдром , 12 симптомів ". Тут вчені бачать різницю між вигоранням та стресом, коли стадії загального адаптаційного синдрому передаються одна на одну по черзі [19].

Модель вигорання, розроблена І. А. Хартманом та Б. Перлманом, повністю відповідає теорії стресів Г. Сельє. Теорія дослідників базується на трьох основних типах реакцій на організаційний стрес: фізіологія-ступінь фізичного навантаження та виснаження; емоційне пізнання-ступінь сильного негативного емоційного переживання, емоційно-мотиваційне виснаження, низький моральний дух та деперсоналізація; поведінка- Емоційна поведінкова реакція, дезадаптація, відстань від професійних обов'язків, зниження мотивації до роботи, зниження продуктивності; самозаймання-«спалювання до повного вимирання» через брак необхідного палива [22].

В. О. Орел пропонує вивчити вигорання з точки зору системного підходу. Вчений переконаний, що вигорання - це психологічний феномен, що поєднує в собі мотивацію, емоції та оцінку. Це явище виникає, коли люди без ознак психопатології перебувають під впливом професійної діяльності, що позначається на ефективності роботи останніх. [57].

За функціональною структурою вона близька до психічного стану, а за стійкістю та оборотністю – до психічного ознаки. Загалом, на думку В.О. Орла, вигорання на роботі є цілісним, динамічним і цілісним психологічним утворенням, а його основні компоненти – мотивація, емоція, пізнання, поведінка, кількість і якість – це конкретна професійна діяльність, яка визначається обставинами [46].

Набув поширення екзистенційний підхід до проблеми вигорання на роботі, започаткований А. Ленгле. З точки зору цього методу, вигорання на роботі трактується як конкретний прояв порожнечі, що виявляється переважно у вигляді симптомів втоми, що з'являються у професійній



діяльності людини, прояву неіснуючого ставлення до життя, ігнорування цінності існування, 20 Ведуть до недостатніх фізичних і психічних симптомів життя. Це своєрідна перешкода, викликана непорядністю, своєрідними «наслідками», перед відсутністю благородного духовного сенсу життя та належного ставлення до відповідальності, здатності усвідомлювати суб'єктивну цінність у професійній діяльності, тому безпорадні, сприймають життєве ставлення як За безглузде існування, яке веде до відчаю існування [45].

Таким чином, наш аналіз і дослідження наукового методу вигорання дозволили визначити такі його характеристики, як: втома суб'єкта, викликана об'єктивним та/або суб'єктивним перевантаженням, відповідно до схеми тривалого стресу, що входить у дилему, що призводить до напруженості, емоційного і інтелектуальна недостатність, що призводить до невротичних і психічних розладів депресивного характеру, суїцидальних думок, установок і поведінки. Однак ці безперечні базові характеристики вигорання на роботі не проводять чіткої дискурсної межі між ним і змістом і характером, подібними за змістом і природою симптоматичного розладу.

### **1.3 Причини вигорання на роботі викладачів з та умови подолання цього синдрому**

Чинники професійного вигорання вчителів: вікові та соціальні аспекти. Серед багатьох професій робота вчителя вважається одним із найбільш стресових видів соціальної діяльності в психологічному плані, а її особливістю є насиченість різноманітними стресорами, що призводять до синдрому вигорання. Фактори – це параметри, що впливають на зовнішні умови або характеристики об'єкта, що впливають на зміну залежних змінних [61].

Багато особистих факторів можуть призвести до вигорання вчителя 21. Існує три основні фактори, які викликають синдром «психічного вигорання». Перша групово-особистісна фактори (характеристики характеру, особливості

особистості, самооцінка, стиль опору, стать, вік, рівень освіти, сімейний стан тощо). Друга група – організаційні фактори (умови роботи, навантаження, зміст роботи, стиль керівництва тощо). Третя група пов'язана зі специфічними характеристиками роботи, особливо у навчанні: низька професійна репутація, масовість, сильне почуття відповідальності, фемінізація професійного середовища, напружений менталітет колективу, суворе дотримання професійних стандартів та етичних принципів. З точки зору теоретичного аналізу, травматичні фактори, що впливають на формування та розвиток психічного вигорання вчителів, можна розділити на дві категорії:

- 1) об'єктивні, викликані умовами праці. До них відносяться: стосунки між учителем та учасниками освітнього процесу та організацією вчителя;
- 2) суб'єктивні-характеристики особистості вчителя, у тому числі: цінність вчителя-характеристики сфери мотивації, емоційні особливості особистості – біологічне походження, яке може спричинити певні захворювання.

Гіперчутливість та переважно природні труднощі, а також соціально-похідні навички та вміння використовувати суб'єктивні методи та методи саморегуляції емоційного стану, переважно несприятливі [56].

До спеціальної категорії відносяться вчителі, які працюють у системі спеціальної освіти. Конкретна ситуація навчання та навчання дітей з вадами розвитку передбачає вищі вимоги до професійних здібностей та особистісних характеристик учителів-дефектологів. Порівняно з професійною діяльністю вчителів середніх шкіл, сферами професійної компетентності вчителів, які працюють у системі спеціальної освіти, є: профілактична робота, викладання діагностики та консультації, спеціальна педагогічна освіта, корекційна та розвиваюча освіта, соціальна педагогічна діяльність, організація та управління освіта, брати участь у психології та психотерапевтичній допомозі. Порівняно з викладачами в закладах масової освіти, дефектологи -педагоги мають більше проблем у спілкуванні зі студентами. У зв'язку з наявністю

ряду професійних стресорів, пов'язаних з умовами праці та матеріально-технічними базовими умовами, діяльність вчителів-дефектологів характеризується високими психологічними витратами енергії, якісною деталізацією дитячих колективів, необхідністю контролю за доступністю навчальних матеріалів та врахувати вади, індивідуальні особливості та компенсаторні здібності кожної дитини; постійну тривожність через засвоєння та подання інформації; високу особисту відповідальність за дітей-інвалідів; складність і непередбачуваність навчальної ситуації; усвідомлення власної соціальної незахищеності педагога [25].

Взагалі освітнє середовище характеризується високим емоційним навантаженням, що обумовлено існуванням великої кількості стресових факторів, що не може не впливати на психічне здоров'я вчителів. Незважаючи на ці джерела стресу, основним джерелом стресу є складний колектив студентів. Саме через цей фактор у вчителів найчастіше виникають такі симптоми психічного розладу, як емоційне вигорання. Зі збільшенням робочого часу (але не віку) у навчальних закладах у вчителів-дефектологів нейтральний емоційний фон, а емоції, які домінують у них у перші кілька років роботи, змінюються страхом чи смутком. При цьому наростає тривожність і емоційність. Тому багаторічне спілкування з конкретним колективом дітей не тільки накладе певний слід на дорослих, які працюють із складним колективом учнів, але й спричинить значні спотворення в їх емоційному полі. Зі збільшенням шкільного досвіду велика кількість вчителів спеціальної освіти відчуватиме тривогу, невпевненість у собі, нерішучість, тривогу та вразливість та сором'язливість. Ці показники підтверджують емоційний стрес, що виникає у психологічних сферах багатьох учителів. Якщо вчителі не можуть зберігати спокій і проявляти негативні емоції, або відчувати розчарування і тривогу, або відчувати себе невпевнено у своїй поведінці, невдоволення собою посилиться. [25].

У процесі вирішення професійно-педагогічних завдань наявність емоційно-комунікаційного перевантаження суттєво впливає на психічне

здоров'я вчителів, людей з вищим професійним і соціальним статусом, інших людей (сім'я, друзі тощо). Через вплив професійних стресових факторів вчителі звертаються до економії емоційних ресурсів: «ігнорують» та «березуть нерви», тобто емоційно ігнорують стресові ситуації, які принесуть різні негативні наслідки для його здоров'я та щастя, в тому числі всебічного вигорання. розвиток захворювання. Особливість студентського колективу можна розглядати як один із зовнішніх факторів, який деструктивно впливає на особистість викладача та призводить до емоційного вигорання. Тому професії вчителів пов'язані зі значними ризиками вигорання на роботі, які визначаються багатьма факторами, характерними для їх діяльності.

Для подолання факторів синдрому вигорання на роботі визначаємо особливості особистості, що перешкоджають формуванню емоційного вигорання. Одним із факторів подолання вигорання на роботі є «особиста витривалість». Ця характеристика визначається як здатність людини надзвичайно ефективно контролювати умови життя та гнучко реагувати на різноманітні зміни у повсякденному житті. Багато вчених зазначають, що витривалість тісно пов'язана з усіма складовими вигорання. Люди з високим рівнем витривалості мають нижчі показники емоційного виснаження та деперсоналізації, а також вищі показники професійних досягнень [17].

Важливий фактор подолання вигорання визначається стратегією особистості протистояти вигоранню. Високе вигорання тісно пов'язане зі стратегією пасивного управління стресом; навпаки, люди, які активно справляються зі стресом, мають нижчий рівень вигорання. Також було виявлено деякі гендерні відмінності у використанні стратегій відновлення вигорання. Слід зазначити, що, використовуючи стратегії уникнення стресу, жінки ефективніші за чоловіків [42].

Існує тісний зв'язок між психічним вигоранням і контрольними точками, які зазвичай поділяють на зовнішні та внутрішні. Особи з зовнішніми контрольними точками перенесуть всю відповідальність, яка з ними трапиться, і свій успіх на зовнішнє випадкове середовище або

діяльність інших людей. Особи, які мають точки внутрішнього контролю, пояснюють свої досягнення та все, що з ними сталося, власними зусиллями та через призму наполегливої праці [42].

Багато досліджень виявили негативну кореляцію між компонентами вигорання та самооцінкою. Хоча низька самооцінка може призвести до вигорання, вона все ж є відображенням факторів навколишнього середовища, або її можна розглядати як результат вигорання. Люди зі стрімким темпом життя, часто в конкуренції та надмірному контролі над усім, характеризуються більшою чутливістю до стресу і, як зазначають деякі дослідження, у них більша ймовірність розвитку нейрогенних захворювань. [41].

Самореалізація – це процес, який передбачає, що кожен раз, коли людина робить вибір, це для особистісного зростання. Останнє передбачає задоволення зростаючого попиту. А. Маслоу вважає, що така робота вимагає великої особистої мужності та почуття відповідальності. «Коли людина бере на себе відповідальність, вона стає самореалізацією.» Тому реалізувати себе можна лише в інтенсивному процесі особистісного зростання. Людина, що самореалізується, – це людина в найкращому стані, вона цінує себе і веде повноцінне життя, і в той же час цінує інших і ставиться до них позитивно. У системі Роберто Асаччо внутрішній голос називається субособистістю. Якщо особистість є особистістю, то субособистість є однією з її складових. Субособистість формується на основі бажання всієї особистості. У кожного є значна кількість другорядних особистостей. Ролі, які ми граємо в житті, мають певну субособистість: діти, батьки, підлеглі, начальники, учні, вчителі тощо. Кожна людина має велику кількість субособистостей, відмінних від інших [17].

Розглядаючи умови формування психологічної стійкості (стійкості) у педагогів, насамперед вважаємо, що слід визначити психологічну стійкість. Стійкість розглядається як складна і комплексна характеристика особистості, що являє собою поєднання емоційного, вольового, морального та

інтелектуального компонентів психічної діяльності. Тому психологічну стійкість можна визначити як систему стану особистості, в якій вона може виявляти та запобігати зовнішнім і внутрішнім негативним впливам [15]. Важливу роль у формуванні психологічної стійкості педагогів у професійній діяльності відіграють психологічний механізм саморегуляції та здатність коригувати плани поведінки, коли цього вимагають об'єктивні обставини. Якщо вчителі не можуть розробити і прийняти об'єктивну потребу коригувати план діяльності, вони виявляють тенденцію до жорсткості. Особливу роль у цьому відіграє професійне ставлення. Інсталяція дозволяє реагувати на ситуації та зовнішні фактори на основі минулого досвіду [18]. Розвиток психологічної стресостійкості як «захисту» характеризується використанням стандартних і стереотипних методів взаємодії зі стресорами, які пов'язані з передачею життєвих обов'язків. На стійкість вчителів до психологічного тиску впливають деякі соціальні фактори, що супроводжують їх роботу, такі як рівень урбанізації навколишнього середовища, кількість вчителів у команді, міграційні фактори. Наприклад, було виявлено, що вчителі в невеликих містах менш схильні до професійного тиску [18].

Вчителі зі стажем менше 3 років, 6–10 років і більше 25 років характеризуються слабкою стійкістю до професійного тиску. Ці групи являють собою етап «входження» в роботу, початок особистої професійної соціалізації та формування професійної ідентичності, «виходу» з професії [28].

Дослідження психологічних особливостей групи вчителів, які пропрацювали в школі 3 роки, виявляє подвійність особистісної діяльності, що проявляється у вигляді міжособистісного конфлікту (початкова стадія 33), з одного боку, вираження самостійного бажання та самостійної та неповторної особистості. ; з іншого боку, страх змінитися на це. Наявність цієї проблеми пояснюється етапом професійної соціалізації, який передбачає процес входження в професійне середовище, оволодіння впливом молодших вчителів та інтегрування в систему соціальних відносин. Основними

характеристиками групи вчителів з педагогічним стажем 6-10 років є: креативність, безпосередність, природність. Здатність діяти спонтанно залежить від культурних норм і правил нормальної педагогічної поведінки. Дослідження психологічних особливостей групи вчителів, які пропрацювали в школі 3 роки, виявляє подвійність особистісної діяльності, що проявляється у вигляді міжособистісного конфлікту (початкова стадія 33), з одного боку, вираження самостійного бажання та самостійної та неповторної особистості. з іншого боку, страх змінитися на це. Наявність цієї проблеми пояснюється етапом професійної соціалізації, який передбачає процес входження в професійне середовище, оволодіння впливом молодших вчителів та інтегрування в систему соціальних відносин. Основними характеристиками групи вчителів з педагогічним стажем 6–10 років є: креативність, безпосередність, природність. Здатність діяти спонтанно залежить від культурних норм і правил нормальної педагогічної поведінки.

В англійській психологічній літературі наполегливість розглядається як фактор психічної стійкості. На відміну від стійкості, стійкість визначається як риса особистості, яка зменшує наслідки сильного стресу [1]. Термін «гнучкість» зазвичай використовується в багатьох варіантах: еластичність, життєва сила і життєва сила. Проте поняття «живучість» частіше використовується як самостійна структура, розроблена С. Мадді [7]. Він визначив життєвість як неодмінну рису особистості, яка може успішно долати труднощі в особистому житті. Виразність життєвої сили характеризує здатність особистості протистояти ситуаційному тиску при збереженні внутрішньої рівноваги без зниження успішності діяльності. Стійкість також визначається як ключова змінна особистості, яка може регулювати вплив стресових факторів (включаючи хронічні стресори) на фізичне та психічне здоров'я. Наративи Д. А. Леонтьєва та Е. І. визначають живучість як систему вірувань людини про себе, про світ і про відносини зі світом [44].

Сталість включає три відносно автономні компоненти: толерантність, контроль і прийняття ризику.

Розглянуті зміни пояснюються прагненням індивідів ідентифікувати себе із соціальною роллю вчителя та замінити власні смаки та оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Вони відображають поступову втрату спонтанності, гнучкості та емоційного виснаження. Ці зміни можна розглядати як процес емоційного вигорання вчителя, що виявляється в розумовому занепаді, консерватизмі, авторитаризмі, конформізмі та втраті особистості.

### Висновки до розділу 1

1. Професійна діяльність педагогів закладів освіти, якою б роботою вони не займалися, є заняттями, які несуть більшу моральну відповідальність за здоров'я та життя здобувачів освіти. Педагоги, як представники соціальних професійних груп, мають високий ступінь емоційного вигорання.
2. «Вигорання на роботі» – це механізм психологічного захисту, при якому людина реагує на вибрані травматичні ефекти у вигляді повного або часткового виключення емоцій (зниження своєї енергії).
3. Наш літературознавчий аналіз проблеми вигорання дозволив узагальнити її характеристики, до яких належить втома обличчя внаслідок об'єктивного та/або суб'єктивного перевантаження, викликаного тривалим стресом і перетворюється на хворобливу картину, що призводить до напруженості, емоційного і інтелектуального виснаження. В свою чергу це призводить до невротичних і психічних розладів депресивного характеру, суїцидальних думок, установок і поведінки. Однак ці безсумнівно важливі характеристики вигорання не проводять чіткої межі між ними, а за змістом і характером схожі на симптоми розладу.



## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 2.1 Методи дослідження

Для вирішення завдань та досягнення мети дослідження було використано комплекс взаємодоповнюючих теоретичних та емпіричних методів дослідження.

Теоретичні методи дослідження:

- 1) аналіз науково-методичної літератури;
- 2) методи теоретичної інтерпретації: аналіз і синтез, узагальнення, індукція і дедукція.

Емпіричні методи дослідження:

- 3) соціологічний метод (опитування: анкетування);
- 4) психологічний метод визначення емоційного вигорання (К. Масlach і С. Джексона); виявлення ступеня сформованості психологічного захисту у формі емоційного вигорання (методика В.В. Бойко) та діагностика у викладачів життєстійкості (методика С. Мадді, адаптована Д. Леонтьєвою);
- 5) методи математичної статистики (визначення середнього арифметичного).

Вибір методів дослідження здійснювався за критеріями вірогідності та інформативності отримання результатів [30].

**2.1.1 Теоретичні методи.** У роботі “Попередження професійного вигорання викладачів фахового коледжу фізичного виховання засобами ментального фітнесу” здійснено пошук, теоретичний аналіз та узагальнення доступної науково-методичної літератури з досліджуваної проблеми. Це дало змогу визначити ретроспективні характеристики дослідження щодо можливості регуляції психоемоційних станів, зокрема попередження професійного вигорання педагогів.

У роботі використано матеріали сучасних українських дослідників, праці вчених радянського періоду. Основу дослідження склали фонди таких бібліотек: наукової бібліотеки ДВНЗ “Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника”, Відокремленого структурного підрозділу «Івано-Франківський фаховий коледж фізичного виховання Національного університету фізичного виховання і спорту України» та Національного університету фізичного виховання і спорту України. Джерельною базою слугували також окремі сайти всесвітньої інформаційної мережі Інтернет.

Особлива увага зосереджувалася на вивченні наукових робіт, присвячених питанням впливу занять фізичними вправами на організм людини загалом та на регуляцію психоемоційних станів, зокрема.

Основна увага приділялася вивченню сучасної фахової літератури щодо регуляції психоемоційних станів в контексті попередження професійного вигорання у професійній діяльності «людина-людина» в процесі занять хатха-йогою. Інформація аналізувалася з точки зору можливості їх застосування для удосконалення сучасної системи фізичної рекреації дорослого населення.

В цілому, в ході дослідження було проаналізовано понад сотню одиниць літературних джерел. До списку використаної літератури внесено 55 одиниць.

Аналіз і синтез – взаємопов’язані методи пізнання, вони представляють собою єдність протилежностей. Аналіз дав змогу поділити предмети дослідження на складові частини. Синтез, навпаки, припускає з’єднання окремих частин чи рис в єдине ціле.

Ці методи дали змогу виокремити та вивчити складові предмети дослідження, а саме психологічні підходи до розуміння поняття «професійного вигорання», причини вигорання на роботі та умови умови подолання цього синдрому, оздоровче значення ментальних фізичних вправ та з’єднавши в єдине ціле вивести залежність між цими частинами.

Узагальнення. Порівнюючи окремі предмети, явища, факти ми виявили спільні риси, особливості й на їх основі доходили до висновків у формі загальних положень.

При застосуванні цього методу нами з'ясовано можливість занять хатха-йогою у попередженні синдрому професійного вигорання викладачів вищої школи.

### **2.1.2 Психологічний метод визначення професійного вигорання.**

Соціологічні методи (анкетування) проводилося з метою виявлення емоційного вигорання. В нашій роботі застосовувалася методика К. Маслач і С. Джексона (додаток А), що дозволяє виміряти «вигорання» в професіях «людина-людина». Авторами цієї методики окреслено 3 компоненти емоційного вигорання, зокрема емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень. Анкета адаптована Н.Є. Водоп'яною [24].

Нами також діагностовано емоційне вигорання особистості за методикою В.В. Бойко (додаток Б) [20]. Ця методика дозволяє виявити ступінь сформованості психологічного захисту у формі емоційного вигорання, а також проаналізувати показники кожної фази синдрому емоційного вигорання. До них належить фаза напруги, резистенції, виснаження [20].

На нашу думку, важливим діагностувати у викладачів життєстійкість. Для цього ми застосували методику С. Мадді, адаптованою Д. Леонтєвою. Тест життєстійкості, який ми використовуємо в нашому дослідженні є адаптованою анкетною Hardiness Surve, яку розробив американський психолог С. Мадді[44].

### **2.1.3. Соціологічні методи (опитування: анкетування)**

Анкетування, як метод отримання інформації шляхом письмових відповідей респондентів, застосовувалося з метою виявлення професійного вигорання педагогів.

Процес анкетування і всі етапи його проведення базувалися на сучасних вимогах теорії і практики проведення соціологічних досліджень.

Анкетуванням охоплено загалом 30 респондента віком від 22 до 35 років на базі Відокремленого структурного підрозділу «Івано-Франківський фаховий коледж фізичного виховання Національного університету фізичного виховання і спорту України». У дослідженні взяли участь педагоги, що знаходяться на різних етапах професійної діяльності: адаптанти (до 3-х років педагогічного стажу), інтерналі (стаж роботи від 3-х до 10 років) і професіонали зі стажем понад 10 років.

Проведення анкетування передбачало з'ясувати вплив заняття хатха-йогою на регулювання психоемоційного стану педагогів, зокрема сприяти зниженню рівня професійного вигорання.

**2.1.4 Методи математичної статистики (визначення середнього арифметичного).** У відповідності до застосованого інструментарію дослідження, проводилася математична обробка його результатів. В ході обробки матеріалів обчислювалися середні арифметичні дані показників властивості, що вивчається і порівнювалися між собою.

Розрахунок середніх арифметичних здійснюється за формулою:

$$C = (K_1 + K_2 + \dots + K_n) / N, \text{ де}$$

$C$  – середнє арифметичне;

$N$  – кількість елементів сукупності;

$K_n$  – значення досліджуваної ознаки  $n$ -го елемента сукупності.

Результати розрахунку середніх арифметичних подано у відсотках і балах.

## 2.2 Організація дослідження

Для організації дослідження ми керувалися спеціальними вимогами щодо правил його провєлення. Характер дослідження передбачав його багатоетапну організацію, де кожен етап вирішував специфічні завдання і

мав свої особливості. Кваліфікаційна робота другого (магістерського) рівня виконувалася впродовж 2020–2021 навчальних років.

Поставлені мета і завдання дослідження визначили натупну послідовність їхнього проведення:

На **першому етапі** (вересень 2020 – листопад 2020 року) – вивчено і теоретично осмислено суть проблеми, здійснено аналіз доступної науково-методичної літератури з проблеми дослідження.

На **другому етапі** (грудень 2020 – січень 2021 року) – здійснено пошук методики проведення констатувального експерименту, проведення анкетування викладачів з метою виявлення чи не виявлення професійного вигорання, розробка плану проведення констатувального експерименту та його проведення.

На **третьому етапі** (лютий – липень 2021 року) – проведення констатувального експерименту, опрацювання та аналіз результатів педагогічного експерименту.

На **четвертому етапі** (серпень – листопад 2021 року) – форматування тексту кваліфікаційної роботи (другого) магістерського рівня, формулювання висновків, подання наукової праці для рецензування, підготовка до захисту.

### РОЗДІЛ 3

## МЕНТАЛЬНИЙ ФІТНЕС ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНО-ГО ВИГОРАННЯ» ВИКЛАДАЧІВ

Аналіз спеціальних науково-методичних праць вітчизняних вчених та фахівців зарубіжних країн дозволив обґрунтувати теоретичні основи впливу занять хатха-йогою на організм людини. Опрацювання літературних джерел дали змогу з'ясувати безпосередній позитивний вплив занять ментальним фітнесом на зниження рівня професійного вигорання педагогів.

### 3.1 Вплив хатха-йоги на організм людини

Протягом чотирьох тисяч років існує унікальне, східне, фізичне і духовне вчення-йога. З кожним роком все більше людей усвідомлюють переваги йоги. Зауважимо, що йогою можна займатися в будь-якому віці, незалежно від статі та роду занять, тобто займатися йогою може кожен. Сьогодні цей вид реабілітації набуває все більшої актуальності серед людей у різних країнах, і є предметом досліджень у різних наукових галузях. Тому, враховуючи предмет дослідження, вважаємо за доцільне більш детально ознайомити з впливом йоги на організм людини..

Тому слово «йога» походить з санскриту, що означає «єдність» і «зусилля», тобто «союз» і «концентрація». Йога – це спосіб життя, в якій вірять, що наше тіло і душа тісно пов'язані, а розум і душа - тісно пов'язані.

Йога виникла в Стародавній Індії близько чотирьох тисяч років тому. Аналіз спеціальної літератури показує, що різні практикуючі йоги, такі як Дешикачар, Айєнгар і Вішнудевананда, виражають свою сутність по-різному. Ось деякі з них [50; 51]:

- 1) йога – цездоров'я, гармонійна рівновага фізичних і душевних сил у будь-який день і годину;

2) йога – це краща якість будь-якій частині організму і кращеїхвзаємодіяміж собою, а також із зовнішнім середовищем. Динамічна єдність всіх елементів організму;

3) йога – це стрункість і гнучкість, гарна постава і миттєва готовність до швидкої й точної дії;

4) йога – це глибина і спокій та впевненість у своїх силах;

5) йога – це вміння гарно і багато працювати, повноцінно відпочивати, це внутрішня дисципліна і довголіття;

6) йога руйнує страждання і журбу.

В йога-сутрах Патанджалі йога представлена у вигляді восьми ступенів пошуку своєї душі і називають її восьмисходинковою йогою Патанджалі (аштанга – йога), в якій:

1) яма – загальні моральні заповіді;

2) ніяма – приписи способу життя;

3) асана – різноманітні пози і положення тіла;

4) прана яма – дихальні вправи;

5) пратьяхара – контроль і ослаблення потоку сприйняття, психічна релаксація;

6) дхарана – концентрація думки;

7) дхіяна – медитація, регульований потік свідомості;

8) самадхі – змінений стан свідомості (просвітлення).

Варто зазначити, що йога складається з трьох основних складових:

1. Особливі фізичні вправи, які називаються “асанами”.

2. Дихальні вправи, які носятьназву “пранаяма”.

3. Робота з нашою свідомістю, або просто кажучи – медитації.

Після короткого знайомства з системою йоги ми познайомимосся з інформацією про вплив йоги на фізичне здоров'я. Перш за все, основна практика йоги - це специфічні фізичні вправи-асана, які століттями розроблялися для тренування кожного м'яза, нерва і залози тіла.

По-друге, асани забезпечують гарну структуру тіла (сильну і гнучку), не обтяжуючи і не обмежуючи м'язи, захищаючи організм від хвороб. По-третє, асани можуть зняти втому, заспокоїти нерви, а головне тренувати і тренувати розум.

Якщо людина ніколи не цікавилася оздоровчою практикою, їй важко зрозуміти цілі йоги. Хоча досвід вченого йоги має найвищі прагнення – просвітлення і свідомість, можна сказати, що ця практика приносить здоров'я. При цьому поліпшення спостерігаються не лише у фізичній, а й у духовній сфері.

Як показує практика, після року регулярних занять у людини спостерігаються позитивні зміни вжитті, найпомітніші з яких є:

- підвищення працездатності;
- зникнення безсоння;
- скорочення часу, необхідного для сну (5–6 годин достатньо, щоб виспатися);
- зникнення головних болей;
- стабілізація гарного настрою;
- поява впевненості у собі і поступове зникнення комплексів;
- гнучкість і міцність тіла;
- зникнення проблеми з шиєю, зокрема з хребтом;
- проявлення м'язів, про існування яких раніше не здогадувалися;
- простудні захворювання виникають вкрай рідко, які проходять в рекордно короткі терміни;
- покращення кольору обличчя;
- зникнення проблем із зайвою вагою;
- омоложенні тіла та обличчя.

Щодо психологічних змін, то прогрес ще більший. Зміни починаються з відчуття, що ти господар свого життя. Будь-які неприємності не вплинуть на вас, щоб зробити вас депресією. Інші продовжують долати певні



нескінченні проблеми. Як зазначила майстриня, цей стан дуже цікавий і його треба відчувати.

Варто зазначити, що люди, які займаються йогою, помітили зміну пріоритетів та покращення якості свого життя. Однак слід пам'ятати, що всі ці позитивні зміни відбудуться не відразу. Йога - це не фітнес, вона вимагає комплексного підходу і постійної практики [2; 11; 35; 48].

Йога – це спосіб життя, тому все потрібно змінювати: прийоми і звички харчування, спосіб життя, світогляд, інтереси. Навіть якщо ви не збиралися нічого змінювати на початку, ця потреба обов'язково виникне під час належної практики. Важливим аспектом є відмова від шкідливих звичок, зокрема куріння, вживання алкоголю, переїдання тощо.

Тому наведена вище інформація доводить незаперечний вплив практики йоги на організм людини.

Ми повинні звернути особливу увагу на користь асан, особливо на те, що багато людей не розуміють, як асани пов'язані зі змінами свідомості. У них виникає питання: «Навіщо складати навпіл, згортатися калачиком і ставати на голову?» Практикуючі йоги стверджують, що це надає тілу гнучкість і дозволяє зняти «зажим». Гнучко — це здорове тіло, кожна частина якого добре «омита» кров'ю.

Досліджуючи спеціалізовану літературу з дослідницьких питань, ми з'ясували, що зі здоровим тілом людина може повністю розслабитися і присвятити особисті сили духовному розвитку. Тіло і дух - це одна і та ж хвиля енергії, але частота різна. Ці структури тісно пов'язані між собою. Зміна одного веде до зміни іншого. Якщо організм фізично не підготовлений, то розумовий прогрес ускладнюється. Тому виходить, що через це йога приділяє велику увагу здоров'ю організму. В даному випадку це специфічні для асан вправи, ефективність яких доведена століттями тому [7; 15; 41; 53].

Досліджуючи фізичне здоров'я, ми виявили, що для багатьох людей йога є ідеальним способом оздоровлення, покращення тіла та встановлення гармонії з собою та навколишнім світом. Однак, щоб система дійсно

приносила користь, вона повинна стати способом життя, а не іншою програмою фітнесу. Адже йога – це не просто комплекс вправ, це глибока філософія, вона, окрім силових тренувань, включає в себе прийоми релаксації та реорганізації свідомості [8; 20].

Користь для здоров'я йоги полягає в тому, що вона допомагає полегшити біль і позитивно впливає на хребет: знімає стрес, підвищує гнучкість, покращує поставу і навіть усуває її викривлення. Він благотворно впливає на всі системи організму. При виконанні вправ він впливає на внутрішній механізм, масажуючи залози і внутрішні органи, тим самим регулюючи його роботу і допомагаючи відновитися..

Важливим аспектом практики йоги є зміцнення імунної системи та лікування багатьох захворювань, включаючи артрит, безпліддя, головний біль, захворювання легенів, цукровий діабет, ожиріння тощо. Він може зняти стрес і депресію, а також позбавити від безсоння. Дихальні вправи призводять до нормалізації обміну речовин і комплексного розслаблення організму. Крім того, йога може покращити координацію, концентрацію та пам'ять [36; 45].

Варто відзначити, що незаперечна користь йоги для організму полягає в тому, що вона може підвищити рівень гемоглобіну і кількість еритроцитів в крові, а також знизити її в'язкість. Крім того, він здатний зміцнити і підвищити еластичність стінок судин і нормалізувати артеріальний тиск. Це запобігає розвитку серцево-судинних захворювань.

Крім того, користь йоги для краси полягає в тому, що вона може покращити кровообіг. В результаті тканина отримує більше кисню, що дуже впливає на стан волосся і шкіри, набирає тонус, стає більш еластичним і підтягнутим. Регулярні фізичні вправи можуть зберегти молодість і запобігти передчасному старінню.

Користь йоги полягає і в нормалізації ваги, особливо вона сприяє зменшенню і зміцненню м'язів, при цьому координаційне співвідношення різних частин тіла стане більш гнучким. Поліпшилась постава і навіть хода.

Займаючись йогою, можна стабільно, а головне здорово худнути і усунути застійні явища, в тому числі целюліт. Зменшується обсяг шлунка, внаслідок чого зменшується кількість споживаної їжі [49; 52].

Аналіз наявної спеціальної літератури показує, що в практиці йоги медитація займає важливе місце, вона дозволяє досягти гармонії між тілом і духом, щоб вони почали діяти максимально гармонійно. Вони також допомагають зрозуміти свій внутрішній світ і досягти душевної рівноваги. На заняттях йогою стає зрозумілішим мислення, розвиваються цілі та сила волі. Вони допомагають підвищити рівень бадьорості та концентрації.

Варто відзначити, що кожен, хто вирішив займатися йогою, має свої цілі. Деякі люди займаються йогою з бажанням покращити своє здоров'я та помолодіти, щоб зберегти хорошу форму тіла та енергетичний потенціал до старості. Це дуже реальне і виконане бажання. Регулярні заняття йогою допомагають подолати багато захворювань, роблять людей витривалішими, продовжують молодість. Багато людей, які займаються йогою, хочуть зберегти своє тіло і обличчя красивими. Перевага йоги в тому, що ви зможете успішно досягти душевної рівноваги на заняттях, а незліченні стреси та негативні емоції не залишать сліду на загальному зовнішньому вигляді.

Відсутність контакту з внутрішнім і зовнішнім світом привернула багатьох людей до йоги серйозно. Це філософське спрямування йоги, прояснення мислення, розвиток цілі — це особливо необхідно багатьом людям для розуміння сучасного світу. Займаючись йогою, ви можете навчитися цінувати найважливіші речі в житті. Унікальність практики йоги полягає в ідеальному поєднанні сильного активного напруження і глибокого розслаблення за допомогою правильного дихання. Багато людей, які тільки почали займатися йогою, відчули це майже з першого заняття.

Відео дослідження Торчева зазначила, що перевага йоги полягає в тому, що у вправі задіяні глибокі м'язи тіла, а ці м'язи не працюють при звичайній фізичній підготовці. Щоб постійно контролювати роботу всього організму, ми повинні підтримувати необхідну рівновагу і симетрію. Увага

під час йоги абсолютно необхідна для підтримки правильної постави. Деякі м'язи напружені, інші розслаблені. У той же час уважно зверніть увагу на дихання. Дихання безпосередньо пов'язане з емоційним станом людини. Тому тільки правильні і регулярні фізичні вправи можуть принести очікуване одужання - це головна користь йоги [7; 36; 54; 55].

Зверніть увагу на ще один важливий аспект унікальності йоги у виконанні тих чи інших вправ, який сильно впливає на конкретні органи людського тіла. Наприклад, щоб вплинути на поліпшення роботи щитовидної залози, потрібно робити стиль «свічка», але він повинен бути акуратним і довготривалим. Кожна поза йоги виконується з суворо визначеним змістом, тому виконання комплексу в цілому рівномірно та ефективно впливає на весь організм людини.

Заняття фізичною йогою можуть розвинути гнучкість, витривалість і силу. Значно підвищують напругу м'язів, суглобів і внутрішніх органів, тим самим покращуючи загальний стан здоров'я. Ефекти краси багатьох асан йоги з успіхом замінюють дорогі салони краси. Обличчя і тіло людей, які займаються йогою, позбавлені млявості і набряків. Правильне дихання дозволяє зосередитися і приймати правильні рішення в потрібний момент.

Важливим аспектом є те, що заняття йогою не повинні викликати дискомфорт і психічне напруження. Тут завжди повинно бути комфортно і зручно. Заняття йогою принесуть незаперечну користь у будь-якому віці, а нові знання дозволять по-іншому побачити навколишню дійсність [20; 45].

Емоційні реакції під час йоги є поширеними. Коли людина повністю віддана йозі за допомогою асан, вона робить більше, ніж тренує м'язи та зв'язки тіла. На Заході йогу частіше розглядають як один із видів фізичної активності, що задовольняє спортивні потреби людини і допомагає підтримувати організм у «працюючому стані». Для азіатів характерне інше розуміння процесу тіла, яке ґрунтується на нерозривному розумінні тіла, думок та емоцій.

Китайські лікарі наполягають, що емоції пов'язані з внутрішніми органами, а отже, впливають на загальне здоров'я. Індійські аюрведичні лікарі та йоги вважають, що існує тісний зв'язок між психічним станом, диханням і тілом.

Тому очевидно, що емоції, які ми переживаємо, впливатимуть на наше фізичне здоров'я, баланс життєвої енергії та формування відчуття гармонії (або дисгармонії) у загальному стані людини.

Усе через нас – від їжі до життєвого досвіду – впливає на формування та перетворення нашого тіла. Практикуючи йогу, ми не тільки розтягуємо та зміцнюємо м'язи, органи, суглоби та кістки, але також вивільняємо заблоковані або застійні енергетичні тіла та емоції..

Енергія в тілі постійно знаходиться в русі, але через травми, нездатність розслабитися та інші причини цей безперервний потік застоюється в певних частинах тіла. Якщо не відновити природний рух енергії і не заповнити недоліки, можна створити сприятливу основу для розвитку різних захворювань і закрити шлях до ширшого пізнання.

Крім впливу практики на тіло та енергію, йога має ще один духовний ефект: у процесі виконання асан людина не просто намагається рухати тіло певним чином, наприклад, у спорті, танці чи мистецтві. гімнастика. , Без аналізів, без коригування для уточнення стандартів і зразків. Ось чому на уроці часто виділяється емоційна енергія, яка, здається, не має нічого спільного з конкретними діями, які виконуються в певний час.

Йога пропонує замість того, щоб блокувати емоції, намагатися усвідомлювати й приймати почуття, які ви відчуваєте під час практики. Треба звертати увагу на те, як та чи інша емоція впливає на ваші емоції та фізичні процеси.

Залежно від настрою можуть спостерігатися зміни в ритмі дихання, скорочення живота або відчуття стиснення в грудях; озноб у спині та важке серце. За словами тренера, це пов'язано з тим, що в голову приходять

несвідомі думки, немає проблем з емоційним розслабленням під час виконання поз йоги, а швидкість загоєння йде швидше.

Тому йога впливає на людину в цілому, включаючи частину тіла (тіло) і духовну частину (розум, душу). Займаючись цим видом фізичної активності, можна не тільки зміцнити ваше здоров'я, але й очистити від поганих думок та різних проблем. Йога - джерело молодості. Йога – це дуже давнє вчення, яке спрямоване на зміцнення та оздоровлення тіла, досягнення рівноваги та душевного спокою. Насправді безсумнівною перевагою йоги є те, що вона дозволяє набрати гарну форму тіла, подолати хвороби, заспокоїти нервову систему, очистити розум, підвищити працездатність і одночасно стрес.

Цей корисний ефект досягається шляхом поєднання активного м'язового напруження з глибоким розслабленням тіла і правильним диханням. Вправа задіює глибокі м'язи. При цьому організм буде нести розумове навантаження, що дозволить вам повністю контролювати і контролювати своє тіло.

### **3.2 Результати впливу занять хатха-йогою на «професійне вигорання» викладачів фахового коледжу фізичного виховання**

Емоційне вигорання ми визначали на основі даних, отриманих із анкети, розробленої К. Маслаха та С. Джексона та розраховували середній ступінь професійного вигорання на різних етапах фахової діяльності педагогів. Дані, отримані за допомогою анкети, можуть визначити ступінь тяжкості з вигорання на роботі викладачів. Загалом ступінь вигорання на роботі присутня у кожного педагога, проте зміна невелика. Зауважимо, що різниця між ступенем вигорання на роботі адаптерів і багаторічних досвідчених фахівців становить 3,17 бала.

Викладачі-початківці є винятком із загальної тенденції, зокрема вигорання в них зменшиться впродовж 3–10 років педагогічної діяльності. Отже, динамічні зміни ступеня вигорання на роботі свідчать про явні

негативні зміни особистості в період адаптації до праці, а пік вони досягають у період розвитку професійної діяльності. Підводячи підсумок з цих даних, найбільш процвітаючою професійною підгрупою є стажери, оскільки це молоді фахівці, котрі адаптувалися. Рекомендується враховувати той факт, що встановлений індекс ступеня вигорання між етапами не дуже великий, а діапазон становить 2–3 бали. За рівнем професійного розвитку Є.А. Клімова, середнє вигорання за всіма трьома шкалами цього методу: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «зниження особистих досягнень».

Загалом, аналіз результатів, отриманих за допомогою анкет К. Маслача та С. Джексона, дозволяє визначити наступні моменти:

- 1) за всіма трьома шкалами методу вибірка педагога характеризується значним ступенем вигорання на роботі;
- 2) середній рівень вигорання на роботі на кожному етапі кар'єри не сильно змінився;
- 3) збільшення рівня вигорання від початку до кінця кар'єри, однак динаміка середніх різних компонентів вигорання на роботі є нелінійно-внутрішньою, усі показники вигорання роботи знижуються.

Доречно зазначити, що фаза резистентності є найбільш очевидною, оскільки вона вже сформувалася у 40% респондентів. У 53,3% педагогів стадія напруги знаходиться в етапі формування.

Вважаємо за доцільне проаналізувати дані фази «напруга». Так, у 73,3% педагогів у стадії стресу був симптом «переживання травматичного середовища», а ще у 20% респондентів цей симптом був у процесі формування. Це свідчить про те, що в робочому середовищі причиною дратівливості стають поточні робочі проблеми. Симптоми «клітки» сформувалися у 60% респондентів. Педагоги описують це відчуття як нездатність подолати організаційні недоліки в роботі. Симптоми «тривоги та депресії» розвиваються у 55% викладачів. Цікавими виявилися для нас результати про те, що симптоми «невдоволення собою» формуються у

невеликої кількості вчителів і розвиваються тільки у 6,7% учасників експерименту. Це свідчить про те, що викладачі не надто незадоволені собою. Тому у фазі «стресу» домінують симптоми «переживання травматичного середовища». Фаза «опір» характеризує симптоми «неадекватної емоційної реакції» і сформувалася у 80% респондентів. Викладачам з цим симптомом часто не вистачає емоційної вибірковості: емоції стають способом оцінки особистості здобувачів освіти. Останній вважає, що це упередження щодо нього самого і не поважає його особистість.

Зазначимо, що у 73,3% педагогів сформована стадія «резистентності», яка характеризується «зниженням професійної відповідальності». Цей симптом проявляється в прагненні знизити відповідальність і сприяти виконанню завдань. Так, 45% людей мають характеристику «зберігати настрої і розширюватися». Прагнення педагогів цієї групи контролювати свої емоції перемістилося на стосунки з родиною та друзями, тобто в непрофесійну сферу.

Симптоми «емоційної та моральної втрати» склали 33,3%. Це найменш очевидний симптом у фазі резистентності. Більшість викладачів відносять здобувачів освіти до категорії «фаворити-нефаворити».

На стадії виснаження формувалася найбільш очевидний симптом – «емоційної відчуженості» у 80% педагогів. Ці респонденти намагаються виключити емоції з професійної діяльності. Так, у 73,3% респондентів виявили симптоми «особистісної відчуженості». Цей симптом характеризується частковою або повною втратою інтересу до предмета своєї діяльності. Симptom «відсутності емоцій» сформувалася у 60% респондентів. Педагог, у котрого з'явилися симптоми, відчуває, як мінімізуються емоції у професійній діяльності. Але нерідко спостерігається зростання негативних емоцій. Симптоми «психосоматичних та психологічних розладів рослин» формуються у 60%, що найменш очевидно.

Вважаємо за доцільне і важливе проаналізувати, як проявляється синдром емоційного вигорання у різних груп викладачів за стажем роботи:



адаптерів (до 3 років педагогічного стажу), інтернів (3–10 років стажу роботи), спеціалістів – старше 10 років.

Доцільно зазначити, що у всіх педагогів цієї групи виявлено формування емоційного вигорання. Кількість педагогів на різних стадіях синдрому однакова. Високі бали на всіх етапах свідчать про те, що молодий викладач знаходиться в стані постійного емоційного напруження і він відчуває, що його знань недостатньо для ефективної роботи. Близько 90% вчителів цієї групи хочуть змінити роботу. Мабуть, високі показники цієї групи вчителів на всіх етапах пов'язані з їх нездатністю пройти атестацію та підвищити свою кваліфікаційну категорію. У цій групі співвідношення фаз опору та споживання високе. Фаза напруги не відображається. Стійкість цієї групи до травмуючих ситуацій значно зросла. Нами також було спостережено, що в цій групі педагоги мають однакові показники для всіх стадій синдрому емоційного вигорання. Можливо, причина стабільності цих викладачів полягає не тільки в тому, що вони накопичили достатній педагогічний досвід.

Підсумовуючи вищенаведене, варто відзначити, що на кожному етапі кар'єрного шляху ознаки емоційного вигорання різні, і кожен раз воно проявляється різним ступенем. Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання є група викладачів-початківців, котрі мають до трьох років педагогічного стажу. Причому найбільшою мірою синдром проявляється у адаптерів і професіоналів, жоден з яких не сформований хоча б на одній стадії. Такі результати можуть свідчити про те, що життєвість як індивідуальне ресурсне поле може бути фактором подолання та протистояння емоційному вигоранню педагогів.

У результаті проведеного констатувального експерименту ми сформували дві групи – експериментальну і контрольну групу. До двох груп входило по 15 викладачів. При перевірці рівня емоційного вигорання використовувалася та ж методика, що й на етапі констатувального

експерименту. На завершальному етапі нашого дослідження визначалася задоволеність життям педагогів закладу освіти

Аналізуючи результати, ми дійшли висновку, що задоволеність викладачів організацією роботи, навантаженням та планом навчання залишається на низькому рівні, на що вказали 26,6%. Зросла частка педагогів із середнім ступенем задоволеністю, що становить 46,7% від загальної вибірки. У порівнянні з контрольною групою зміна не особливо очевидна. Задоволеність організаціями високого рівня залишається незмінною – 26,7%. Варто зазначити, що відсоток респондентів, котрі дуже задоволені стосунками з колегами, керівництвом від 40% до 46,7%, а стосунками зі здобувачами освіти/батьками – від 40% до 53,3%. Це може свідчити про те, що навчання позитивно впливає на соціальну незадоволеність викладачів. У шкалі «Забезпечення діяльності педагога» відбулися незначні зміни, а 20% викладачів залишаються на низькому рівні задоволеності від діяльності (заробітна плата, засоби навчання). Значне зростання на етапі експериментального контролю спостерігалось за шкалами «професійні та особистісні якості виконання та реалізації», «відносини з колегами, адміністрацією», «відносини із здобувачами освіти». За цими шкалами низька задоволеність педагогів життям у навчальних закладах дорівнює нулю. Найбільшу задоволеність цими шкалами викликає шкала «Взаємовідносини з учнями та їхніми батьками», яка становить 53,3%. Загалом усі респонденти на етапі експериментального контролю загалом більш задоволені професійною діяльністю, причому 40% – високий, 53,3% – середній, 6,7% – низький.

Аналізуючи загальну задоволеність професійною діяльністю експериментальної та контрольної груп, доцільно вказати, що на контрольній фазі експериментального дослідження суттєво зросла задоволеність педагога в середньому (збільшення на 26,6%). Менш задоволені професійною діяльністю 6,7% викладачів. Дані, отримані за допомогою анкети,

дозволяють визначити ступінь вираженості кожного компонента вигорання педагогів на етапі експериментального контролю.

Зауважимо, що за всіма трьома представленими шкалами бали знизилися, тож знизився і рівень вигорання серед педагогів з різним досвідом. Адаптер має найнижчу шкалу деперсоналізації (2,2 бали). Після затвердження плану психологічної профілактики вчителі зі стажем до 3 років зменшили свою залежність від інших та підвищили позитивне ставлення до учнів та їхніх батьків. Однак адаптер набирає дуже мало балів за шкалою «зменшення», що виражається в обмеженні та недооцінці його можливостей. Професіонали мають найвищу оцінку щодо зниження особистих досягнень.

Доцільно зазначити, що середній бал кожного показника вигорання на роботі дуже низький. Емоційне виснаження склало 12,7% від найвищого бала. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливих балів. Зниження особистих досягнень становить 24,5% від загальної суми балів.

За методикою В.В Бойко проаналізовано результати контрольного експерименту та отримано наступні результати: педагоги, котрі не визначали стадію емоційного вигорання: стрес, опірність та виснаження. Так, на стадії формування 40% педагогів перебувають у стадії стресу, 26,7% – у стадії опору, 33,4% – у стадії виснаження. Найбільш очевидним є фаза напруги.

Частка викладачів, у котрих не розвивалася стадія емоційного вигорання: стадія стресу – 60%, стадія опору – 73,3%, стадія виснаження 66,6%.

Порівняльний аналіз результатів детермінованого та контрольованого експерименту показав, що на контрольній фазі експериментального дослідження порівняно з детермінованою не було педагогів із синдромом емоційного вигорання. Порівняно з детермінованим експериментом питома вага вчителів у стадії емоційного вигорання не змінилася і становила 33,3% від загальної кількості досліджуваних. Відсоток респондентів, у яких

синдром емоційного вигорання не сформувався значно вище і склав 66,7% респондентів.

Аналізуючи наявність емоційного вигорання у різних груп викладачів за різними роками стажу: адаптерів, інтернів та спеціалістів, можна сказати, що група викладачів, котра найбільше може протистояти емоційному вигоранню, – це стажисти. У меншій мірі цей синдром проявляється у адаптерів і фахівців, серед яких синдром існує.

Таким чином, в результаті контрольованого експерименту виявлено, що задоволеність вчителів організацією роботи, навчальним навантаженням, організацією навчального плану залишається на низькому рівні – 26,6%. Зросла частка вчителів із середнім задоволенням, які становлять 46,7% від загальної вибірки. У шкалі «Забезпечення діяльності вчителя» відбуваються незначні зміни. У 20% вчителів все ще дуже низький рівень діяльності (заробітна плата, засоби навчання). Значне зростання на етапі експериментального контролю спостерігалось за шкалами «професійні та особистісні якості виконання та реалізації», «відносини з колегами, адміністрацією», «відносини з учнями та їхніми батьками». За цими шкалами низька задоволеність викладачів шкільним життям дорівнює нулю. Найбільшу задоволеність цими шкалами викликає шкала «Взаємовідносини з із здобувачами освіти», яка становить 53,3%. Загалом усі викладачі на етапі експериментального контролю загалом більш задоволені професійною діяльністю, причому 40% – високий, 53,3% – середній, 6,7% – низький.

Доцільно зазначити, що на контрольній фазі експериментального дослідження середня задоволеність педагога значно зросла (26,6%). Менш задоволені професійною діяльністю 6,7% викладачі, що на 26,6% нижче за детермінований експеримент.

Варто звернути увагу на те, що за всіма трьома шкалами, представленими в анкеті, бали знизилися, відповідно зменшився і ступінь вигорання педагогів з різним досвідом. Адаптер має найнижчу шкалу деперсоналізації (2,2 бали). Після затвердження плану психологічної

профілактики викладачі зі стажем до 3 років зменшили свою залежність від інших та підвищили позитивне ставлення до здобувачів освіти. Однак адаптер набирає дуже мало балів за шкалою «зменшення», що виражається в обмеженні та недооцінці його можливостей. Професіонали мають найвищу оцінку щодо зниження особистих досягнень. Скорочення професіоналів виражається в їх обмежених можливостях та обмеженій відповідальності перед іншими.

Доцільно також відзначити, що середній бал кожного показника вигорання на роботі дуже низький. Емоційне виснаження склало 12,7% від найвищого бала. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливих балів. Зниження особистих досягнень склало 24,5% від загальної суми балів. Можна сказати, що на контрольній фазі експерименту всі показники емоційного вигорання мали нижче значення, ніж на початку. Емоційне виснаження зменшилося на 12 балів, що на 7,1 бала нижче детермінаційної стадії експериментальної шкали «деперсоналізація». Особисті досягнення знизилися на 20,8 бала. Цей факт ілюструє ефективність профілактичних прийомів, які використовуються на етапі формування.

### **3.3 Практичні рекомендації щодо попередження професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти**

За результатами дослідження, а також на основі літературознавчого аналізу сформульовано практичні пропозиції щодо попередження професійного стресу та подолання синдрому емоційного вигорання для педагогів.

Вважаємо, що тільки цілеспрямована комплексна психологічна допомога у подоланні професійного стресу та емоційного вигорання може створити необхідні умови для формування культури самопомоги та турботи про особистісно-професійний розвиток викладачів вищих навчальних закладів, сприяти відновленню та збереженню їх психофізіологічного здоров'я.

Відповідно до поєднання типу та стилю роботи ми міркуємо, що до методів систематичної психологічної допомоги для подолання професійного стресу та симптомів емоційного вигорання можна віднести такі:

1. Особиста психологічна допомога, оскільки професійний стрес та емоційне вигорання проявляються у всіх різних аспектах, для подолання цієї кризи необхідно аналізувати конкретні проблеми конкретних експертів і проводити це на високому професійному рівні.

2. Групова психологічна допомога (семінар для вчителів з моделювання життєвих ситуацій, пошуку рішень та формування більш зрілих життєвих установок). Наприклад, може бути корисним проведення рефлексивного тренінгу, метою якого є спонукати педагогів найбільш повно описувати свій внутрішній досвід у контексті своєї професійної діяльності. Високорозвинена рефлексія дасть змогу експертам усвідомити та переосмислити власні способи мислення, поведінки, спілкування та загальне ставлення до навколишнього світу, проаналізувати та реорганізувати причини своєї поведінки у професійній діяльності.

3. Основною психологічною якістю, що забезпечує стійкість до стресів у навчанні, є особистісна зрілість фахівця. Ця концепція передбачає ступінь самосвідомості, здатність брати на себе відповідальність, здатність приймати рішення і вибір, здатність встановлювати гармонійні стосунки з іншими, а також відкритість до змін і прийняття всього досвіду себе та інших. Різноманітність. У зв'язку з цим необхідною та базовою частиною профілактики професійного стресу та емоційного вигорання є особистісно-психологічна підготовка педагогів (не тільки теоретична підготовка на основі психології, а й практична підготовка, спрямована на виховання стресостійкості).

4. Важливими напрямками, на нашу думку, запобігання професійному стресу та емоційному вигоранню викладачів закладів вищої освіти є:

- здійснення просвітницької роботи (лекції, семінари, перегляд відео) щодо природи та наслідків професійного стресу та емоційного вигорання;

- створення простору «психологічного комфорту» для фахівців;
- організація роботи психологів (необхідно проводити безперервну діагностику викладачів та контролювати їх психофізичний стан);
- створення позитивної психологічної атмосфери в колективі;
- організація групових консультацій для викладачів (допомога молодим фахівцям у адаптації до роботи);
- організація активного відпочинку.

Систематично запобігаючи цьому синдрому, можна уникнути наслідків вигорання на роботі педагогів.

Вивчивши фахову літературу та методи боротьби зі стресом та емоційним вигоранням, ми сформулювали рекомендації для викладачів вищої школи щодо запобігання втрати емоційних ресурсів, зокрема:

- 1) необхідно визначити свої основні цілі та зосередитися на їх досягненні.
- 2) думати треба позитивно і відкидати негативні думки, так як позитивне мислення та оптимізм – запорука міцного здоров'я;
- 3) щоранку встаючи, думати необхідно про щось хороше, посміхнутися, нагадати собі, що все буде добре;
- 4) планувати треба не тільки робочий час, а й вихідні і в цьому треба становити пріоритет;
- 5) насамперед пріоритетним має бути все-таки відпочинок і сон, а останній повинен бути спокійним, не менше 7–8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з ароматичними маслами;
- 6) необхідно використовувати короткі перерви (кілька хвилин очікування і вимушеної бездіяльності), щоб розслабитися протягом дня;
- 7) доцільно контролювати свої емоції;
- 8) не треба нехтувати спілкуванням і обговоренням своїх проблем з близькими вам людьми;
- 9) відпочивати треба з родиною, близькими друзями та колегами;
- 10) потрібно вміти відводити у своєму житті місце гумору та сміху;
- 11) проблему не треба переживати, її треба вирішувати;

- 12) найкращим способом зняття нервового напруження є фізичні навантаження – фізичні вправи та фізична праця, а ментальний фітнес – один з кращих способів досягнення внутрішньої рівноваги;
- 13) треба не забувати про психотерапевтичний вплив оточення (колірна гамма), зокрема зелений, жовто-зелений і синьо-зелений можуть дуже добре заспокоїти нервову систему.
- 14) позитивно на нервову систему та настрій впливає час, проведений з тваринами.

Доцільно зауважити про необхідність пам'ятати, що робота – це все-таки тільки частина життя! Тому зазначимо, що небезпека емоційного вигорання полягає в тому, що уповільнити цей процес може бути дуже важко. У цьому контексті різні хронічні захворювання будуть загострюватися, переростати в нові захворювання. На цьому етапі спроби піклуватися про себе зазвичай не дають бажаних результатів. І навіть професійна допомога лікаря не може швидко привести до полегшення, тому найрозумнішим і найефективнішим способом, на нашу думку, є попередження появи цього синдрому.



### ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Вивчаючи спеціальну літературу, ми з'ясували, що для багатьох людей йога є ідеальним засобом оздоровлення, вдосконалення тіла і налагодження гармонії з собою і навколишнім світом. Однак для того, щоб ця система принесла реальну користь, вона повинна стати, швидше, способом життя, ніж черговою фітнес-програмою.
2. Слово “йога” походить від санскритської мови, що означає “єднання” і “зусилля”, тобто “поєднувати” і “зосереджувати”. Йога – це не просто комплекс вправ, вона є глибокою філософією, що включає в себе крім силових навантажень техніку релаксації і перебудову свідомості.
3. Користь йоги для здоров'я полягає в тому, то вона сприяє зняттю болей і позитивно впливає на опорно-руховий апарат: усуває напругу, підвищує гнучкість, покращує поставу. Заняття йогою сприятливо позначається на всіх системах організму; асани позитивно впливають на внутрішні механізми, масажують залози внутрішньої секреції і внутрішні органи, що налагоджує їх роботу і сприяє оздоровленню.
4. Результати дослідження підтверджують, що заняття хатха-йогою має можливість покращувати оцінки за всіма досліджуваними показниками. На основі отриманих результатів цілком переконливо можна стверджувати, що заняття хатха-йогою має виключно позитивний вплив на регуляцію психоемоційного стану жінок першого періоду зрілого віку
5. За результатами дослідження ми дійшли висновку про те, що більшість респондентів схильна синдрому в тій чи іншій мірі. На основі аналізу результатів, отриманих в ході дослідження, ми встановили, що за всіма трьома шкалами методики досліджувана вибірка викладачів характеризується значним ступенем вигоряння. При цьому зауважимо, що масштаб змін середнього рівня вигоряння від етапу до етапу професійного шляху незначний. Показник ступеня професійного вигоряння від початку до кінця професійного шляху збільшується. Однак динаміка середніх

значень окремих компонентів професійного вигорання має нелінійний характер – у інтерналів зменшуються всі показники ступеня вигорання.

6. Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявилася група викладачів–інтерналів. І в максимальному ступені синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких не виявилось жодного з неформованої хоча б однієї фазию.
7. Отримані в ході експерименту результати дають змогу дійти висновку про те, що до професійного вигорання схильні педагоги з різним стажем роботи, єдина відмінність проявляється тільки в ступеня вираженості у них тієї чи іншої фази. Доречно зауважити, що в сучасних умовах повністю виключити в роботі професійний стрес і професійне вигорання фактично неможливо, проте цілком реально істотно зменшити їх руйнівний вплив на здоров'я педагогів за допомогою психофізичних заходів, що підтверджено у нашій роботі.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. За останні 30 років особливого значення набуває проблема збереження психічного здоров'я фахівців освітніх закладів, що виражається у підвищенні вимог суспільства до особистості педагога та ролі викладача в освітньому процесі. У зв'язку з цим професійна робота педагогів характеризується великим емоційним навантаженням, тому зі збільшенням досвіду освітян відчуватимуть «кризу викладання», «виснаження», «вигорання», що призведе до неврозів і психосоматичних захворювань.
2. Зверніть увагу, що будь-яка професія призведе до формування професійних деформацій особистості, а соціально-економічні професії типу «людина-людина» вважаються найбільш вразливими та викликають синдром вигорання на роботі. Характер і ступінь вираженості залежить від характеру особистості, змісту діяльності, професійного престижу та індивідуально-психологічних особливостей.
3. Синдром вигорання – це складне психофізіологічне явище, яке визначається як емоційне, психічне та фізичне виснаження, викликане тривалим емоційним стресом, що проявляється як депресія, втома, відсутність енергії та ентузіазму, нездатність бачити позитивні результати на роботі, негативний світ. перспективи.
4. Варто зазначити, що синдром емоційного вигорання характеризується емоційним розривом викладачів, особистісною відстороненістю, нехтуванням потребами студентів, що серйозно впливає на характер професійного спілкування вчителів.
5. За результатами дослідження ми дійшли висновку, що більшість респондентів певною мірою схильні до вигорання. Усі педагоги в цілому задоволені своєю професійною діяльністю: 40% респондентів мають високий рівень, 26,7% – середній, 33,3% – низький. Також варто

- відзначити, що викладачі, які виявляють високу задоволеність, є стажерами з 3–10-річним досвідом викладання.
6. У результаті дослідження ми виявили, що вибірка викладача має значний ступінь вигорання за всіма трьома шкалами методики. Середній рівень вигорання від початку кар'єрного шляху до кар'єрного шляху істотно не змінився, але варто зазначити, що рівень вигорання на роботі від початку до кінця кар'єрного шляху зріс. При цьому цікавими є динамічні нелінійні результати середніх різних компонентів вигорання на роботі, особливо зниження всіх показників ступеня вигорання на роботі стажистів. Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання є група викладачів-практикантів. Причому найбільшою мірою синдром проявляється у адаптерів і професіоналів, у яких немає несформованої хоча б однієї стадії.
  7. За результатами нашого дослідження ми прийшли до висновку, що до вигорання схильні педагоги різних років роботи в закладах освіти, відмінність яких полягає тільки у тяжкості вигорання на тому чи іншому етапі. Щоб запобігти емоційному вигоранню, ми разом з викладачами розробили та реалізували тримісячний план, який включає такі профілактичні форми, як вправи на релаксацію, зокрема хатха-йогу, невеликі лекції та ділові ігри («за і проти», «Один один. », «Тихий храм»), «Танці з листям», «Світлофор»).
  8. Результати формуючих експериментів виявили, що загалом на етапі експериментального контролю всі викладачі в цілому були задоволені професійною діяльністю, 40% респондентів були на високому рівні, 53,3% – на середньому, 6,7% – на рівні низький рівень. Доцільно також зазначити, що на контрольному етапі експериментального дослідження кількість педагогів із середнім задоволенням зросла на 26,6%, а 6,7% викладачів менш задоволені професійною діяльністю, що на 26,6% менше, ніж спостережні експерименти.

9. За всіма трьома шкалами анкети бали знизилися, а відповідно, знизився і рівень вигорання викладачів з різним досвідом. Адаптер має найнижчу шкалу деперсоналізації (2,2 бали). Після апробації плану профілактики викладачів зі стажем до 3 років зменшили свою залежність від інших та підвищили позитивне ставлення до здобувачів освіти. Однак адаптер набрав дуже мало балів за шкалою «зменшення», що виражається в обмеженості та недооцінці його можливостей. Професіонали мають найвищу оцінку щодо зниження особистих досягнень. Скорочення професіоналів виражається в їх обмежених можливостях та обмеженій відповідальності перед іншими.
10. Доцільно зазначити, що на етапі експериментального контролю середній бал за кожним індексом вигорання дуже низький. Емоційне виснаження становило 12,7% найвищого бала. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливих балів. Зниження особистих досягнень становить 24,5% від загальної суми балів. Можна сказати, що на контрольній фазі експерименту всі показники емоційного вигорання мають значне зниження. Емоційне виснаження впало на 12 балів, що на 7,1 бала нижче детермінованої стадії експерименту, яка є шкалою «деперсоналізації». Зниження особистих досягнень зменшено на 20,8 бала. Цей факт ілюструє ефективність застосування профілактичних прийомів на етапі формування.
11. Аналізуючи експериментальні результати за методикою В.В. Бойка, ми виявили, що на контрольній фазі експериментального дослідження, на відміну від детермінаційної, у жодного педагога не виник синдром емоційного вигорання. Таким чином, частка викладачів на стадії формування емоційного вигорання не змінилася порівняно з детермінованим експериментом і становить 33,3% від загальної кількості респондентів. Частка викладачів без емоційного вигорання значно зросла до 66,7%.

12. За результатами аналізу наявності емоційного вигорання в різних групах викладачів за стажем можна сказати, що найбільш стійкою до емоційного вигорання є група викладачів-практикантів, стаж роботи яких становить від 3 до 10 років. Меншою мірою синдром проявляється у адаптерів і фахівців, серед яких синдром емоційного вигорання викладачів знаходиться в початковому стані. Частка таких викладачів становить 33,3%. Тому методи емоційного вигорання, передбачені планом профілактики, є ефективними. Проведена експериментальна робота підтвердила ефективність тестової програми, спрямованої на профілактику синдрому емоційного вигорання викладачів вищої освіти.
13. Нами сформульовані практичні пропозиції щодо запобігання емоційному вигоранню педагогів, які мають практичне значення і можуть бути використані керівниками закладів освіти та психологами.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bonanno G A. *Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events?* American Psychologist., 2004 Vol. 59, No. 1. 20–28.
2. McCubbin M, Balling K, Possin P, Friedrich Sh, Bryne B. *Family Resiliency in Childhood Cancer*. 2002. Vol.51, No. 2, 103–111.
3. Wood, T. & McCarthy, Ch. *Understanding and preventing teacher burnout*. 2002. ERIC Digest. 2. URL: <http://www.ericdigests.org/2004-1/burnout.htm>.
4. Акарачкова Е С. *Хронический стресс и нарушение профессиональной адаптации*. Журнал неврологии и психиатрии. 2011. № 5. 56–59.
5. Аршава І Ф. Носенко І Ф. *Аспекти імпліцитної діагностики емоційної стійкості людини: моногр.* Донецьк: Вид-во ДНУ, 2008. 468 с.
6. Безносков С П. *Профессиональная деформация личности*. Санкт-Петербург: Речь. 2004. 272 с.
7. Бодров В А. *Психологический стресс: развитие и преодоление* / Москва: ПЕР СЭ. 2006. 528 с.
8. Бодров В А. *Психология профессиональной пригодности*. Москва: ПЕР СЭ. 2001. 512.
9. Бойко В В. *Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других*. Москва: Информац. издат. дом «Филин». 1996. 472 с.
10. Бойко В. *Диагностика эмоционального выгорания. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В В Бойко: офіц. сайт.* URL: <https://www.bsmu.by/page/6/5657/>.
11. Большакова Т В. *Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ярославль, 2004. 167.*
12. Борисова М. В. *Профессиональное выгорание как негативный феномен профессионального становления личности. Психологические аспекты профессионального становления: сб. материалов Всерос. межвузовской науч. конф.* Москва: РИПО ИГУМО и ИТ. 2009. 13–20.

- 13.Борисова М В. *Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов* : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». Ярославль. 2003. 18 с.
- 14.Водопьянова Н Е, Страченкова Е С. *Синдром выгорания : диагностика и профилактика*. Санкт-Петербург. 2008. 336 с.
- 15.Гнедова С Б. *Особенности синдрома «эмоционального выгорания» у специалистов коррекционно-развивающего обучения. Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции*. Москва. 2007. 35–38.
- 16.Григор'єва О В. *Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання. Психологічні перспективи*. Вип. 13. 2008. 73–82.
- 17.Грисенко Н В. *Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» . Київ. 2011. 22.
- 18.Гроза И В. *Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание. Успехи современного естествознания*. № 10. 2009. 63–74.
- 19.Гусак Н, Чернобровкіна В, Чернобровкін В, Максименко А, Богданов С, Бойко О. *Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс*: навч.-метод. посіб. за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НаУКМА. 2017. 92 с.
- 20.Дмитренко Е. *Культура здоровья в системе управления человеческими ресурсами*. Персонал. № 1. 2003. С. 78–82.
- 21.Дубиницкая К А. *Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений*: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» . Москва. 2011. 28.



- 22.Еридчик И Е. *Синдром профессионального выгорания медицинского персонала в отделениях анестезиологии и реанимации*. Анестезиология и реаниматология. № 3. 2009. С. 9–13.
- 23.Зайчикова Т В. *Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ. 2005. 20 с.
- 24.Зайчикова Т В. *«Професійне вигорання» педагогів – актуальна проблема сучасної школи. Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку: Матеріали VI Костюківських читань, Т. 2. Київ. 2003. 238–243.*
- 25.Зайчикова Т В. *Синдром «професійного вигорання» в роботі практичних психологів. Психологічній службі системи освіти України 10 років: Здобутки, проблеми і перспективи. Матеріали Всеукраїнської ювілейної науково-практичної конференції 22–23 жовтня 2001 р. Київ, 2002. 168–169.*
- 26.Касевич Н К, Шаповал К І. *Охорона праці та безпека життєдіяльності медичних працівників*. Київ, ВСВ «Медицина», 2010. 248.
- 27.Каткова Т А. *Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, Вип. 6. Ч. 1. 2009. С. 300–308.*
- 28.Кашапов М М. *Психология педагогического мышления: монографія*. Санкт-Петербург: Алетейя. 2000. 463 с.
- 29.Колтунович Т А. *Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Видавництво «Фенікс», Т. XII: Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. 2012. 158–170.*
- 30.Корольчук М С. *Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я*. Київ: Фірма «Інкос». 2002. 272 с.
- 31.Куликов Л В. *Психогигиена личности: вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Санкт-Петербург: Питер 2004. С. 87–115.*

- 32.Латіна Г О. *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. 2008. 18 с.
- 33.Леонтьев Д А, Рассказова ЕИ. *Тест жизнестойкости*. М.: Смысл. 2006. 63.
- 34.Лэнгле А. *Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа*. Вопросы психологии. № 2. 2008. 3–16.
- 35.Лукьянова В В. ред. *Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий*: коллективная монография. Курск. 2008. 336с.
- 36.Мальцева Н В. *Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы* : дисс. ... на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.13, 19.00.07. Екатеринбург. 2005. 212 с.
- 37.Маслач К. *Профессиональное выгорание: как люди справляются*. Практикум по социальной психологии СПб: «Питер», 2001. 432 с.
- 38.Матвієнко О. *Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання*. Головна медична сестра. № 6. 2007. 20–23.
- 39.Медведєв В С, Шевченко В.С. *Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі*. Науковий журнал «Юридична психологія та педагогіка». № 2. (8). 2010. 4–10.
- 40.Митина Л М. *Профессиональное развитие и здоровье педагога* : проблемы и пути решения / Вестник «Образование России», №7. 2005. 48–60.
- 41.Назарук Н В. *Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя*: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с.
- 42.Наличаева С А. *Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов* : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда,

- инженерная психология, эргономика (психологические науки)» . Москва. 2011. 26.
43. Овсяник Н В. *Психологические факторы эмоционального выгорания педагогов* . Пачатковае навучанне: сям'я, дзіцячы сад, школа. № 3. 2010. 76–79.
- Орел В Е. *Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания*: дисс. ... доктора психол. наук: 19.00.03 / Ярославль, 2005. 608 с.
44. Орел В Е. *Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования*. Журнал практической психологии и психоанализа. № 3. 2001. 65–69.
45. Орел В. *Синдром психического выгорания. Мифы и реальность*. Харків: Изд-во «Гуманитарный центр», 296.
46. Семенов В. *Фактор усталости: о профилактике профессионального выгорания у педагогов*. Минская школа сегодня. № 4. 2015. С. 24–27.
47. Сидоров П. *Синдром эмоционального «выгорания»* / Новости медицины и фармации. № 13. 2005. С. 7–8.
48. Степанов О М. *Психологічна енциклопедія*. Київ: Академвидав, 2006. 424 с.
49. Тарасова И В. *Профессиональный стресс*. Сестринское дело. № 2. 2005. С. 22–24.
50. Трунов Д. *И снова о «профессиональной деформации»*. Психологическая газета. № 6. 2004. С. 32–34.
51. Умняшкина С В. *Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий)*: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.04. Томск, 2001. 162.
52. Фетискин Н П. *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 399.
53. Форманюк Т В. *Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя*. Вопросы психологии. № 6. 1994. С. 57–64.

**ДОДАТКИ**

## Діагностика професійного вигорання

(К.Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Є. Водоп'янова)

Призначення: Вивчення ступеня професійного вигорання.

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто ви відчуваєте почуття, перераховані нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для відповідей відзначте по кожному пункту варіант відповіді: «ніколи»; "дуже рідко";

«Іноді»; «Часто»; "дуже часто"; "кожен день".

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним,
2. Після роботи я відчуваю себе, як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги і намагаюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими і колегами як з предметами (без теплоти і розташування до них).
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш «черствим» по відношенню до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота робить жорстоким мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Чи буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими і колегами.

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Во час роботи я відчуваю приємне поживлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до чого, що радувало мене в моїй роботі.
21. На роботі я спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом мені здається, що колеги і підлеглі все частіше перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 затвердження).

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

- «Ніколи» - 0 балів;  
 «Дуже рідко» - 1 бала;  
 «Іноді» - 3 бали;  
 «Дуже часто» - 5 балів;  
 «Кожен день» - 6 балів.

Ключ до опитувальником.

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» - відповіді «так» по пунктах 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів - 54).

«Деперсоналізація» - відповіді «так» по пунктах 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді «так» по пунктах 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

## Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання»

(В.В. Бойка)

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є *найбільш комплексною* і дає можливість *системно і детальніше* проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

*Перший компонент — «Напруження»:*

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

*Другий компонент — «Резистенція»:*

1. Неадекватне вибіркоче 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 і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити *індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції*. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;

- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

### **Текст опитувальника**

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота 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 па 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 втопився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па 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 наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, ию 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 обгрунтовані 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 па 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 па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тієї роботи, 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 балів 15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів 22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів 29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів 36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів 43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів 50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів 57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів 64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів 71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів 78-84
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 вибіркоче 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. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;

37—60 балів — фаза на стадії формування;

61 і більше балів — фаза сформована.

