

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри

(підпис) (прізвище та ініціали)
« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача ступеня бакалавра психології

Мельник Вікторії Володимирівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

за темою Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів з
різним стажем педагогічної діяльності

(галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»,
спеціальність 053 «Психологія»)

Науковий керівник

старший викладач

(науковий ступінь, посада, вчене звання)

(підпис) Сахно Парасковія Іванівна
(прізвище, ім'я, по батькові)
« ____ » _____ 20__ р.

Підсумкова оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Суми 2020

Annotation
for the qualification work of a bachelor's degree applicant

Melnik Victoria Vladimirovna

Features of professional burnout syndrome in teachers with different teaching experience

Psychology

Sumy State University

Sumy, 2020

In the qualification work, the issues of studying the features of professional burnout syndrome in teachers with different experience in teaching activities and ways to overcome it are considered.

The qualification work contains the following sections:

1. Theoretical bases of studying the features of professional burnout as a psychological phenomenon.
2. Experimental study of the features of professional burnout syndrome in teachers with different teaching experience.
3. Psychocorrection program of professional burnout syndrome for teachers with different years of teaching experience.

During the writing of the paper, conclusions were made based on the literature used, and suggestions for teachers on the prevention and overcoming of professional burnout syndrome.

The work contains 11 tables, 9 figures, 3 diagrams, 55 references and 2 appendices.

Keywords: burnout, professional burnout syndrome, pedagogical activity, professional health of the teacher, prevention and psychocorrection of professional burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА	7
1.1. Поняття синдрому «професійного вигорання»	7
1.2. Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у викладачів..	10
ВИСНОВКИ ДО 1 РОЗДІЛУ.....	11
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ З РІЗНИМ СТАЖЕМ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	13
2.1. Методична основа забезпечення дослідження	13
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання у викладачів закладу вищої освіти з різним стажем педагогічної діяльності	16
ВИСНОВКИ ДО 2 РОЗДІЛУ	34
РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ З РІЗНИМ СТАЖЕМ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	35
3.1. Обґрунтування необхідності попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти	35
3.2. Психокорекційна програма щодо корекції рівня «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти	37

ВИСНОВКИ	ДО	3	РОЗДІЛУ
.....		45	
ВИСНОВОК	46	
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	47	
ДОДАТКИ	52	
ДОДАТОК 1	52	
ДОДАТОК 2	56	

Вступ

Актуальність дослідження. На сьогоднішній день професія викладача ставить досить високі вимоги щодо здоров'я фахівця, особливо психологічного. Традиційно супутниками педагогічної діяльності слугують багато чинників. Одними з них є: дратівливість, тривожність, надмірна схвильованість, почуття безнадійності, невпевненості, постійне переживання, почуття провини за щось невиконане, що позначається на психічному та психологічному здоров'ї фахівця [11].

Тому, в нашій кваліфікаційній роботі ми дослідимо, які чинники впливають на виникнення синдрому професійного вигорання, чи впливає стаж педагогічної діяльності та стать на професійне вигорання.

За багатьма дослідженнями вчених, з приводу вивчення професійного вигорання, великого значення набуває даний феномен вигорання – як психологічне явище, який має негативний вплив на здоров'я викладача, та на ефективність його педагогічної діяльності [5]. Адже викладацька діяльність відрізняється від інших тим, що викладачі найбільш схильні до наявності синдрому професійного вигорання, так як постійно спілкуються не тільки з колегами але і зі студентами, мають достатньою велику кількість аудиторних годин та програмове навантаження.

Проблемою вивчення синдрому «професійного вигорання» займалися як зарубіжні так і вітчизняні вчені: К. Маслач, С. Джексон, Г. Сельє, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, Т. Зайчикова [4]. Тому на сьогоднішній день, є дуже важливим вивчення особливостей виникнення синдрому професійного вигорання, його подальшого розвитку та корекції.

Вивчаючи літературу, ми з'ясували що «синдром професійного вигорання» має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» [20].

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання.

Предмет дослідження – особливості синдрому професійного вигорання у викладачів, які мають різний педагогічний стаж роботи.

Мета дослідження – теоретичне та експериментальне визначення особливостей синдрому професійного вигорання у викладачів з різним стажем педагогічної діяльності; створення корекційної програми щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.

Завдання:

- 1) Зробити теоретичний аналіз досліджень феномену професійного вигорання.
- 2) Експериментально дослідити особливості феномену професійного вигорання.
- 3) Створити корекційну програму щодо подолання та попередження синдрому професійного вигорання у викладачів закладу вищої освіти.
- 4) Ознайомити викладачів з методами профілактики та попередження синдрому професійного вигорання.

Методи та методики дослідження:

- 1) теоретичні (аналіз, узагальнення та систематизація інформації з наукової літератури);
- 2) експериментальні:

- Методика діагностики синдрому «професійного вигорання» В.В.Бойка. [6, додаток 1]
- Опитувальник «Професійне вигорання» Н.Водопьянова, Е. Старченкова (для вчителів та викладачів вищих закладів освіти) [8, додаток 2].

3) методи математичної статистики (регресійний аналіз, дисперсійний аналіз, середнє значення, стандартне відхилення, сігма, кореляція).

Гіпотеза кваліфікаційної роботи: рівень професійного вигорання пов'язаний зі стажем педагогічної діяльності.

Теоретична значущість: поглиблення та розширення знань про особливості синдрому професійного вигорання викладачів закладу вищої освіти з різним стажем педагогічної діяльності, про способи його подолання та корекції.

Практична значущість: отримані результати дослідження синдрому професійного вигорання та способи його подолання можуть бути використані практичними психологами як СумДУ так і інших вищих навчальних закладів (під час певної корекційної роботи з викладачами), та самими викладачами (проведення індивідуального самопостереження) щодо рівня їхнього професійного вигорання та способів його запобігання.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел та двох додатків.

РОЗДІЛ I. Синдром професійного вигорання як психологічне явище

1.1 Поняття синдрому «професійного вигорання»

Про синдром професійного вигорання вперше заговорили за кордоном близько 40 років тому. *«Термін «синдром професійного вигорання» ввів Х. Фрейнденберг в 1974 році для характеристики здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами в емоційно-завантаженій атмосфері організації»* [18].

У нашій країні поняття «синдром емоційного вигорання» введено в психологічну практику не так давно, і, проблема, як вважається, не отримала належної уваги.

Існують різні визначення вигорання. Наприклад, *М. Буріш вважає, що «Професійне вигорання це термін, що позначає комплекс симптомів, які є наслідками тривалого робочого стресу та професійної кризи»*[20].

В. Бойко визначає професійне вигорання як «...вироблений викладачем механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на виборчі психотравмуючі дії» [22].

За Р. Сельє, професійне вигорання - це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому - стадія виснаження [25].

За концепцією А. Морроу запропонований ним яскравий емоційний образ, що відображає, на його думку, внутрішній стан працівника, який називають «Запах палаючої психологічної проводки» [19].

Говорячи про сутність «синдрому професійного вигорання» та його взаємозв'язки з іншими стресовими факторами, можна говорити що ця стресова реакція виникає саме в результаті довготривалих стресів, пов'язаних з професійною діяльністю викладача.

Перша дослідниця такого явища як «синдром професійного вигорання» Христина Маслач, дала назву своїй книзі: *«Емоційне вигорання - плата за співчуття»*. Цей вираз чітко характеризує даний феномен для тих, хто досить часто співпрацює з людьми, та чия викладацька діяльність неможлива без спілкування.

Як говорять психологи: *одною з перших причин виникнення професійного вигорання є те, що він виникає коли викладач починає накопичувати негативні емоції, не діючи їм «волі»*. Професійне вигорання призводить до виснаження викладача, його особистісних ресурсів.

Синдром професійного вигорання розвивається поступово. Він проходить три стадії (класифікація вітчизняних вчених) [37]:

1 стадія: Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п'ять років.

2 стадія: Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими). Симптоми проявляються регулярно, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

3 стадія: Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії

та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми. Заклучна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років.

Модель синдрому представлена як трьохкомпонентна структура, куди входять [54]:

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

1) Перша складова (емоційне виснаження) відчувається як емоційне перенапруження, спустошеність, вичерпаність власних емоційних ресурсів.

2) Друга складова (деперсоналізація) проявляється в деформації стосунків з іншими людьми: підвищення залежності від навколишніх, підсилення негативізму, цинізм установок і почуттів у відношенні до оточуючих.

3) Третя складова - редукція особистих досягнень, проявляється або в тенденції негативного оцінювання себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, негативізм у відношенні до службових достоїнств і можливостей, або у применшенні власного достоїнства, обмеженні своїх можливостей, обов'язків у відношенні до інших [54].

Традиційно фактори, що викликають вигорання групуються в два великі блоки, якими частіше всього керуються психологи, під час вивчення феномену «професійне вигорання» [1]:

1. Зовнішні (організаційні) чинники - до цих факторів належать особливості професійної діяльності і навколишнього середовища. Це умови і зміст праці, різні соціальні чинники і стимуляція (матеріальна і нематеріальна), особливості ринку праці, рівень відповідальності і психологічна обстановка в колективі а також рівень справедливості.

2. Внутрішні (особистісні) чинники - індивідуальні характеристики самих професіоналів. До цих факторів відносять, насамперед, персональний рівень психологічної стійкості (індекс стресостійкості), рівень емоційної компетентності, індивідуальні стратегії подолання кризових ситуацій, «локус контролю».

На виникнення синдрому професійного вигорання істотно впливають три чинники - особистісний, рольовий і організаційний [36]. Розглянемо кожен з них, так як вони допоможуть нам під час складання психокорекційної програми.

Особистісний фактор. На професійне вигорання не мають впливу стаж, сімейний стан і вік. Однак психологи вважають, що синдром професійного вигорання частіше зустрічається у жінок, ніж у чоловіків. Так як жінки більш схильні до емоційного переживання невдач як у професійній діяльності так і в особистому житті.

Частіше за все «синдром професійного вигорання» зустрічається у людей «м'яких», гуманних, які більше схильні до співчуття. Але водночас з цим, «синдром професійного вигорання» небезпечний для авторитарних, емоційно холодних і стриманих людей, які мають низький рівень емпатії [49].

Рольовий фактор. Колектив, в якому є чітко розподілені обов'язки працівників, буде достатньо менше схильний до вигорання, в порівнянні з іншими.

Організаційний фактор. Синдром професійного вигорання безпосередньо пов'язаний з необхідністю інтенсивного спілкування, підкріпленого емоціями, інтенсивного сприйняття, переробки та інтерпретації інформації, прийняття рішень. Також професійне вигорання викликає неблагополучна атмосфера в колективі, неправильна організація і планування діяльності, конфлікти в колективі, «важкі студенти».

Особливо підкреслюється, що набір ознак та симптомів професійного вигорання в кожному окремому випадку може варіюватися залежно від

індивідуальних особливостей працівника, особливостей його соціально-психологічного оточення і умов праці.

1.2 Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у викладачів

Професійне вигорання спостерігається у молодих викладачів найчастіше. Так як вони вимагають від себе ефективної роботи, якщо викладач не досягає бажаного результату у роботі зі студентами та колегами, в нього виникають почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У викладачів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження, ніж емоційне [31].

Синдром вигорання позначається не тільки на поведінці викладача, а й на стилі навчання. На думку В.В. Бойко, викладач, який має вже початкові стадії «синдрому професійного вигорання», повинен помітити, що його вигорання позначається не тільки на його поведінці але й на спілкуванні зі студентами. Такий викладач, як правило, холодний, нетактовний, авторитарний у відносинах зі студентами, дозволяє собі ігнорувати їх права, зриватися на них [7]. В той час як від нього очікують чутливості до потреб студентів, розуміння їхніх індивідуальних здібностей та рис характеру, взаєморозуміння.

Зарубіжні психологи стверджують: «Люди, які своє професійне життя пов'язали з наданням допомоги іншим, повинні бути готові, що через деякий час вони опиняться в стані, який називаємо терміном вигорання...»[15].

До *специфічних* чинників професійного вигорання викладача можна віднести: великий обсяг роботи, який повинен виконати викладач за програмою; багатофункціональність професійної діяльності викладача; особливості комунікативної діяльності викладача; ідеологічна спрямованість професійної діяльності викладача [4].

Для викладача вищого навчального закладу вкрай важливим є усвідомлення сутності феномену професійного вигорання для здійснення

первинної профілактики, ранньої самодіагностики та самокорекції «синдрому професійного вигорання»

Висновки до 1 розділу

В теоретичній частині даної роботи було розглянуто особливості професійного вигорання як психологічного явища, стадії розвитку даного синдрому, особливості прояву у викладачів закладу вищої освіти. Аналізуючи підбрану літературу по даній темі, можна зробити наступні висновки:

- 1) Одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу є синдром «професійного вигорання».
- 2) Професія викладача насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальна оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна тощо. Прояви стресу в роботі викладача різноманітні й численні. Серед найбільш поширених можна вирізнити такі, як: фрустрованість, підвищена тривожність, дратованість, виснаженість.
- 3) Професійне вигорання являє собою негативний прояв професійного впливу на особистість співробітника.
- 4) На виникнення синдрому професійного вигорання істотно впливають три чинники - особистісний, рольовий і організаційний.
- 5) Професійне вигорання спостерігається у молодих викладачів найчастіше. Так як вони вимагають від себе ефективної роботи, якщо викладач не досягає бажаного результату у роботі зі студентами та колегами, в нього виникають почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У викладачів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження, ніж емоційне.
- 6) Викладач повинен усвідомлювати сутність синдрому «професійного вигорання» для того, щоб завчасно здійснити його профілактику.
- 7) Професійне вигорання викликає неблагополучна атмосфера в колективі, неправильна організація і планування діяльності, конфлікти в колективі, «важкі студенти».

РОЗДІЛ 2. Експериментальне дослідження особливостей синдрому професійного вигорання у викладачів з різним стажем педагогічної діяльності

2.1 Методична основа забезпечення дослідження

Мета проведення дослідження – експериментальне вивчення особливостей синдрому професійного вигорання у викладачів закладу вищої освіти з різним стажем педагогічної діяльності.

Гіпотеза дослідження – рівень професійного вигорання пов'язаний зі стажем педагогічної діяльності.

Вивчення особливостей синдрому професійного вигорання виконувалось за допомогою проведення експериментального дослідження. В якості досліджуваних виступали викладачі закладу вищої освіти (31 викладач).

Етапи проведення експерименту:

- 1) підбір діагностичних методик;
- 2) вибір досліджуваних;
- 3) проведення психодіагностичного дослідження;
- 4) обробка отриманих емпіричних даних;
- 5) аналіз результатів дослідження.

Методики, використані для діагностики синдрому професійного вигорання викладачів:

1) Методика для діагностики синдрому «професійного вигорання» В.В. Бойка [6; додаток 1] є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Методика містить 84 запитання. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Фаза «Напруження». Нервова напруга — цей пусковий механізм проявляється чотирма симптомами:

- 1) Переживання психотравмуючих обставин: проявляється в усвідомленні посилення психотравмуючих чинників професійної діяльності.
- 2) Незадоволеність собою: проявляється відчуттям незадоволеності собою, обраною професією, посадою, розвивається при неможливості конструктивного вирішення ситуації.
- 3) «Загнаність до клітки»: проявляється відчуттям безвихідності, гостро переживається, коли психотравмуючі обставини дуже тиснуть і усунути їх неможливо.
- 4) Тривога і депресія: проявляються тривожно-депресивною симптоматикою, що стосується професійної діяльності в особливо ускладнених обставинах.

Фаза «Резистенція» (опір). Формування захисту на даній фазі проявляється такими симптомами вигорання:

- 1) Неадекватне вибіркоче емоційне реагування. Спостерігається у випадках, коли професіонал перестає уловлювати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються. Тобто, емоційний контакт встановлюється не зі всіма суб'єктами, а за принципом «хочу – не хочу» — неадекватним або вибіркочим чином.
- 2) Емоційно-етична дезорієнтація. Виявляється в тому, що у працівника емоції не спонукають або не достатньо стимулюють етичні відчуття. Людина виправдовується перед собою за припущену грубість або відсутність уваги до

суб'єкта, раціоналізує свої вчинки або проектує провину на суб'єкта, замість того, щоб адекватно визнати свою провину.

3) Розширення сфери економії емоцій. Проявляється поза професійною діяльністю — вдома, під час спілкуванні з приятелями і знайомими. На роботі фахівець так втомлюється від контактів, розмов, відповідей на запитання, що йому не хочеться спілкуватися навіть з близькими.

4) Редукція професійних обов'язків. Виявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Фаза «Виснаження». Характеризується більш або менш вираженим падінням загального тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист стає невід'ємним атрибутом особи. Дана фаза також проявляється низкою симптомів:

1) Емоційний дефіцит. Проявляє себе відчуттям, що емоційно професіонал вже не може допомогти суб'єктам своєї діяльності.

2) Емоційна відчуженість. Працівник майже повністю виключає емоції зі сфери своєї професійної діяльності. Його майже ніщо не хвилює, не викликає емоційного відгуку: ні позитивні, ні негативні обставини.

3) Особисте відсторонення, або деперсоналізація. Проявляється широким діапазоном зміни настрою та вчинків професіонала у сфері спілкування. Перш за все, відчувається повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкта професійної діяльності.

4) Психосоматичні та психовегетативні порушення. Виявляються на рівні психічного і фізичного самопочуття.

2) Опитувальник «Професійне вигорання» Н.Водопьянова, Е. Старченкова (для вчителів та викладачів вищих закладів освіти) [8; додаток 2]. Мета даного дослідження полягає в тому, щоб визначити, які переживання виникають у фахівців педагогічної професії.

Опитувальник містить 22 твердження про почуття і переживання, пов'язані з виконанням робочої діяльності. Він складається з трьох субшкал: «емоційне виснаження», «деперсоналізація» і «професійні досягнення».

Відповіді оцінюються за шестибальною шкалою вимірювань і варіюють від «ніколи» (1 бал) до «завжди» (6 балів).

Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки по субшкалам «емоційного виснаження» і «деперсоналізації» і низькі - за шкалою «професійна ефективність» (редукція особистих досягнень). Відповідно, чим нижче людина оцінює свої можливості і досягнення, менше задоволений самореалізацією в професійній сфері, тим більше виражений синдром вигорання.

Психологи стверджують, що найбільш впливовими до вигорання, є молоді викладачі (19-25 років), які при зіткненні з великим обсягом роботи, який не відповідає їхнім очікуванням; отримують так званий «емоційний шок» люди старшого віку (40-50 років). Досить часто спостерігається «професійне вигорання» як у чоловіків, так і у жінок, у віці 30 років. Можливо, це пов'язано з кризою 30 років, яку психологи часто називають «проблемою сенсу життя».

2.2 Аналіз результатів дослідження особливостей професійного вигорання у викладачів закладу вищої освіти з різним стажем педагогічної діяльності

У результаті психодіагностичного обстеження викладачів закладу вищої освіти за методикою В.В. Бойка для діагностики синдрому «професійного вигорання» були отримані дані, що дали змогу проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів «синдрому вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі фази та їх симптоми:

- 1) фаза напруження (переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність в клітку», тривога і депресія);
- 2) фаза резистенція (неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків);

3) фаза виснаження (емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення).

Проведений кореляційний аналіз загальних даних (таблиця 1) свідчить про те, що деякі компоненти все таки мають певний зв'язок один з одним, незалежно від до того, до якої фази вони відносяться, а саме:

- 1) переживання психотравмуючих обставин корелює з незадоволеністю собою (0,623768195);
- 2) переживання психотравмуючих обставин корелює з тривогою та депресією (0,474852396);
- 3) незадоволеність собою корелює з тривогою та депресією (0,469366624);
- 4) «загнаність в клітку» корелює з неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням (0,484039038);
- 5) «загнаність в клітку» корелює з особистісною відстороненістю (деперсоналізацією) (0,538656875);
- 6) «загнаність в клітку» корелює з психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,485445794);
- 7) тривога та депресія корелює з неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням (0,421148643);
- 8) тривога та депресія корелює з емоційним дефіцитом (0,428333697);
- 9) тривога та депресія корелює з особистісною відстороненістю (деперсоналізацією) (0,488246705);
- 10) тривога та депресія корелює з психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,597555114);
- 11) неадекватне вибіркoве емоційне реагування корелює з особистісною відстороненістю (деперсоналізація) (0,433120821);
- 12) неадекватне вибіркoве емоційне реагування корелює з психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,456689313);

- 13) розширення сфери економії емоцій корелює з редукцією професійних обов'язків (0,408824082);
- 14) емоційний дефіцит корелює з емоційною відстороненістю (0,594710002);
- 15) емоційний дефіцит корелює з особистісною відстороненістю (деперсоналізація) (0,608852648);
- 16) емоційний дефіцит корелює з психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,60817159);
- 17) емоційна відстороненість корелює з особистісною відстороненістю (деперсоналізація) (0,651929054);
- 18) особистісна відстороненість (деперсоналізація) корелює з психосоматичними та психовегетативними порушеннями (0,579510248).

Таблиця 1.

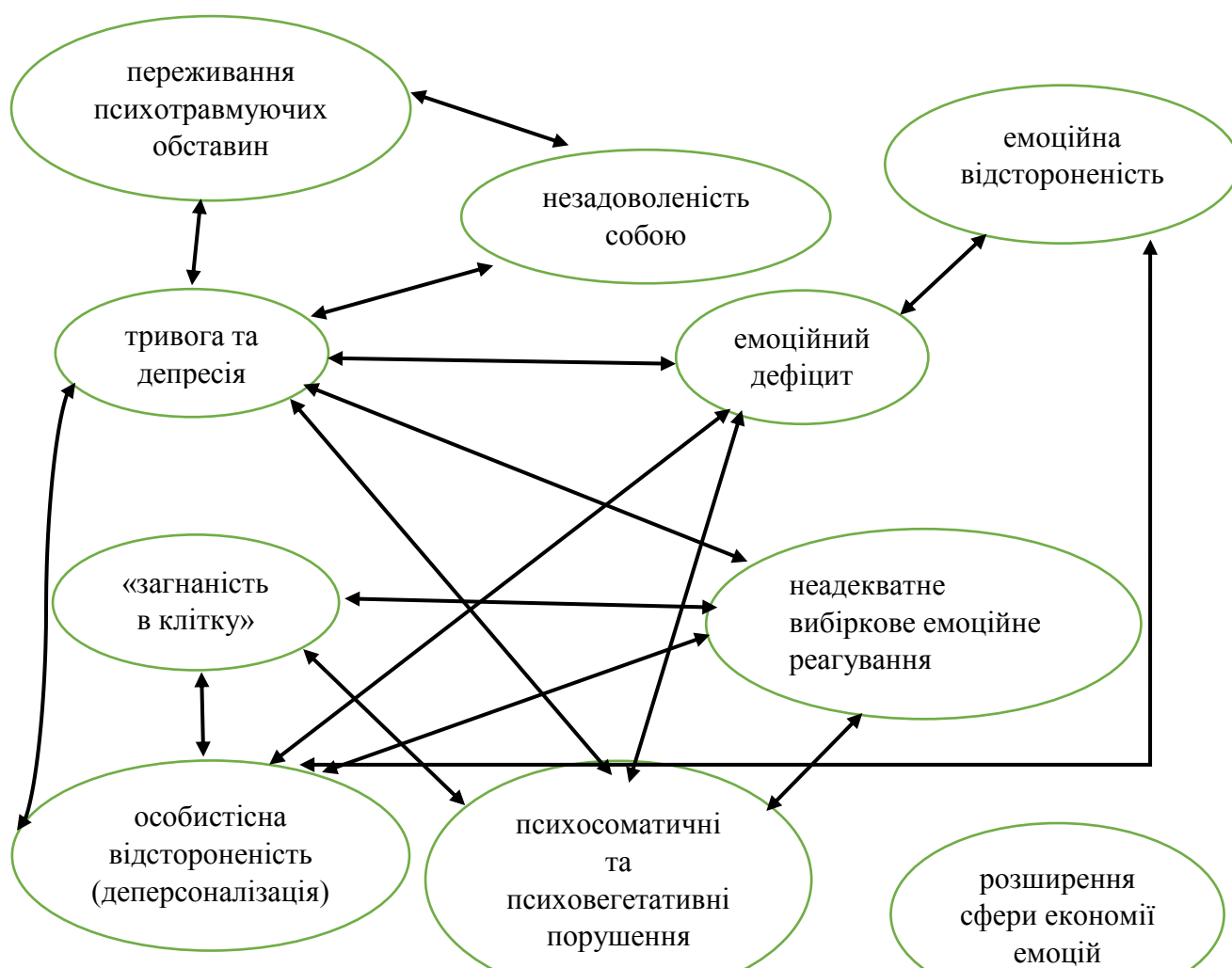
Кореляційний аналіз загальних результатів.

	м	ж	стаж	Пережив:	Незадово	«Загнанні	Тривога т	Неадеква	Емоційно	Розширен	Редукція	Емоційни	Емоційна	Особистіс	Психосом
м	1														
ж	-1	1													
стаж	-0,19601	0,196005	1												
Пережив:	-0,01054	0,010545	-0,04404	1											
Незадово	-0,04852	0,04852	-0,05552	0,623768	1										
«Загнанні	0,098684	-0,09868	-0,1849	0,369329	0,144002	1									
Тривога т	0,115504	-0,1155	-0,06593	0,474852	0,469367	0,376629	1								
Неадеква	0,099524	-0,09952	-0,19852	0,178036	-0,00831	0,484039	0,421149	1							
Емоційно	-0,12299	0,122993	-0,00438	0,263672	0,303567	0,138568	0,374835	0,108969	1						
Розширен	0,015792	-0,01579	0,049581	-0,29273	-0,08207	-0,13113	0,103564	-0,23369	-0,22218	1					
Редукція	0,151488	-0,15149	-0,01039	-0,37286	-0,08572	0,229449	0,023327	0,08255	-0,17104	0,408824	1				
Емоційни	-0,33515	0,335152	-0,16884	0,225857	0,086046	0,247772	0,428334	0,389465	0,190473	0,102894	-0,14351	1			
Емоційна	-0,1433	0,143297	-0,14901	0,006853	-0,10847	0,23072	0,180772	0,370277	-0,11837	0,108089	0,11443	0,59471	1		
Особистіс	-0,12944	0,129442	-0,20046	0,395015	0,240467	0,538657	0,488247	0,433121	-0,027	0,021993	-0,07495	0,608853	0,651929	1	
Психосом	-0,02447	0,024468	-0,16621	0,328317	0,310596	0,485446	0,597555	0,456689	0,106558	-0,02936	0,08143	0,608172	0,342436	0,57951	1

Графічно структура професійного вигорання має такий вигляд (рисунок 1).

Так як гіпотезою нашого дослідження є припущення, що у викладачів закладу вищої освіти синдром професійного вигорання може проявлятися по-різному, як в чоловіків так і в жінок та залежити від стажу педагогічної діяльності; нами було проведено співставлення результатів отриманих даних

чоловіків та жінок для того, щоб підтвердити або спростувати наші припущення щодо впливу статі та стажу педагогічної діяльності на професійне вигорання. Для цього ми використовували регресійний та дисперсійний аналіз даних, для початку за статтю.



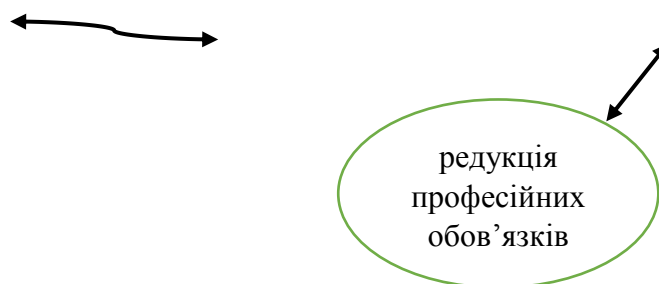


Рис. 1 Структура професійного вигорання

Отримані дані чоловіків представлені в таблиці 2, а саме, регресійний та дисперсійний аналіз. Одним з основних показників є R-квадрат. У ньому вказується якість моделі. У нашому випадку даний коефіцієнт дорівнює 0,34 або приблизно 34%; що вказує на прийнятний рівень якості даних.

Таблиця 2.

Регресійний та дисперсійний аналіз отриманих даних чоловіків.

<i>Регресійна статистика</i>	
Множественный R	0,58942
R-квадрат	0,347416
Нормированный R-квадрат	-0,15162
Стандартная ошибка	0,538296
Наблюдения	31

Дисперсійний аналіз					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимість F</i>
Регресія	13	2,62243	0,201725	0,696176	0,743107
Залишок	17	4,925957	0,289762		
Всього	30	7,548387			

	Коеффиц	Стандар	t-статис	P-Значен	Нижние ξ	Верхние ξ	Нижние ξ	Верхние ξ
Y-пересеч	1,401848	1,260326	1,11229	0,281496	-1,25721	4,060904	-1,25721	4,060904
Перемен1	-0,01363	0,010796	-1,26258	0,223786	-0,03641	0,009147	-0,03641	0,009147
Перемен1	0,010586	0,041437	0,25547	0,801426	-0,07684	0,09801	-0,07684	0,09801
Перемен1	-0,02986	0,05029	-0,5938	0,560467	-0,13597	0,076241	-0,13597	0,076241
Перемен1	0,014614	0,050443	0,289724	0,775531	-0,09181	0,121039	-0,09181	0,121039
Перемен1	0,054782	0,045637	1,200393	0,246448	-0,0415	0,151068	-0,0415	0,151068
Перемен1	0,018931	0,051946	0,364428	0,720032	-0,09067	0,128528	-0,09067	0,128528
Перемен1	-0,03113	0,053622	-0,58053	0,569172	-0,14426	0,082004	-0,14426	0,082004
Перемен1	0,012904	0,042321	0,304918	0,76413	-0,07638	0,102193	-0,07638	0,102193
Перемен1	-0,01156	0,052422	-0,2206	0,828028	-0,12216	0,099035	-0,12216	0,099035
Перемен1	-0,09623	0,055492	-1,7341	0,100995	-0,21331	0,020849	-0,21331	0,020849
Перемен1	0,026052	0,06189	0,420942	0,679071	-0,10452	0,156628	-0,10452	0,156628
Перемен1	-0,04703	0,069652	-0,67527	0,508585	-0,19399	0,099918	-0,19399	0,099918
Перемен1	0,021675	0,055117	0,393257	0,699018	-0,09461	0,137961	-0,09461	0,137961

Отримані дані жінок показані в таблиця 3, також, регресійний та дисперсійний аналіз. Коефіцієнт R-квадрата дорівнює 0,34 або 34%, що також свідчить про прийнятний рівень якості даних.

Таблиця 3.

Регресійний та дисперсійний аналіз отриманих даних жінок.

<i>Регресійна статистика</i>	
Множественный R	0,58989
R-квадрат	0,347971
Нормированный R-квадрат	-0,15064
Стандартная ошибка	0,538067
Наблюдения	31

Дисперсійний аналіз					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимість F</i>
Регресія	13	2,626616	0,202047	0,69788	0,741652
Залишок	17	4,921771	0,289516		
Всього	30	7,548387			

	Коефіцієнт	Стандарт	t-статистика	P-Значення	Нижніє 9	Верхніє 9	Нижніє 9	Верхніє 9
Y-пересеч	-0,39934	1,259078	-0,31717	0,754976	-3,05577	2,257079	-3,05577	2,257079
Перемен1	0,013741	0,01083	1,268825	0,221602	-0,00911	0,036591	-0,00911	0,036591
Перемен2	-0,0108	0,041433	-0,26076	0,79741	-0,09822	0,076611	-0,09822	0,076611
Перемен3	0,029819	0,050263	0,593255	0,560821	-0,07623	0,135864	-0,07623	0,135864
Перемен4	-0,01456	0,050423	-0,28871	0,776291	-0,12094	0,091826	-0,12094	0,091826
Перемен5	-0,05444	0,045597	-1,19402	0,248864	-0,15064	0,041757	-0,15064	0,041757
Перемен6	-0,01912	0,051906	-0,36841	0,717113	-0,12864	0,09039	-0,12864	0,09039
Перемен7	0,030917	0,053602	0,576784	0,571645	-0,08217	0,144008	-0,08217	0,144008
Перемен8	-0,01306	0,042304	-0,30881	0,761221	-0,10232	0,076189	-0,10232	0,076189
Перемен9	0,011528	0,0524	0,220006	0,828487	-0,09903	0,122082	-0,09903	0,122082
Перемен10	0,095953	0,055456	1,730255	0,101695	-0,02105	0,212955	-0,02105	0,212955
Перемен11	-0,02578	0,061863	-0,41667	0,682135	-0,1563	0,104744	-0,1563	0,104744
Перемен12	0,047151	0,069625	0,677215	0,507382	-0,09975	0,194047	-0,09975	0,194047
Перемен13	-0,02171	0,055093	-0,39398	0,698491	-0,13794	0,094531	-0,13794	0,094531

Якщо порівняти результати регресійного та дисперсійного аналізу чоловіків та жінок можемо стверджувати, що результати чоловіків відрізняються від результатів жінок, тобто, стать все таки має певний вплив на рівень професійного вигорання. Наприклад, нормований R-квадрат свідчить нам про 15% випадків (як в чоловіків так і в жінок), коли стать впливає на рівень професійного вигорання. Це може бути пов'язано з будь яким компонентом професійного вигорання, дивлячись на якій фазі знаходиться рівень професійного вигорання опитуваного. Але 15 % це низький коефіцієнт який свідчить нам, що на рівень професійного вигорання можуть впливати й інші чинники: мотивація до роботи, програмове навантаження викладача, наскільки часто він спілкується з колегами, студентами та яку кількість аудиторних годин має.

За цими результатами ми бачимо, що вигорання більше виражається в опитуваних чоловічої статті.

Перейдемо до розгляду аналізу результатів за стажем педагогічної діяльності для того, щоб в'яснити, чи впливає стаж на рівень професійного вигорання (таблиця 4).

Таблиця 4.

Регресійний та дисперсійний аналіз отриманих даних за стажем викладацької діяльності.

<i>Регресійна статистика</i>	
Множественный R	0,399466549
R-квадрат	0,159573524

Нормированный R-квадрат	-0,541929076
Стандартная ошибка	11,51683455
Наблюдения	31

Дисперсійний аналіз					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимість F</i>
Регрессия	14	428,1306	30,58076	0,248294	0,993895
Остаток	17	2254,837	132,6375		
Итого	31	2682,968			

	Коефіцієнти	артная статистика	Значения	нижние 95%	верхние 95%	нижние 95%	верхние 95%
Y-пересечение	25,81475929	26,2939	0,981778	0,339976	-29,6605	81,29004	-29,6605 81,29004
Переменная X 1	0	0	65535	#ЧИСЛО!	0	0	0 0
Переменная X 2	6,295444638	4,961633	1,268825	#ЧИСЛО!	-4,17269	16,76358	-4,17269 16,76358
Переменная X 3	0,374450033	0,883949	0,42361	0,677161	-1,49052	2,239419	-1,49052 2,239419
Переменная X 4	-0,622836195	1,076361	-0,57865	0,570413	-2,89376	1,648087	-2,89376 1,648087
Переменная X 5	-0,277347496	1,079814	-0,25685	0,800379	-2,55556	2,000861	-2,55556 2,000861
Переменная X 6	0,618175008	1,004929	0,615143	0,546607	-1,50204	2,73839	-1,50204 2,73839
Переменная X 7	-0,317046352	1,112781	-0,28491	0,779152	-2,66481	2,030716	-2,66481 2,030716
Переменная X 8	-0,107264598	1,158193	-0,09261	0,927293	-2,55084	2,336308	-2,55084 2,336308
Переменная X 9	0,119659542	0,907544	0,13185	0,896651	-1,79509	2,03441	-1,79509 2,03441
Переменная X 10	0,072262851	1,123031	0,064346	0,949445	-2,29713	2,441652	-2,29713 2,441652
Переменная X 11	-0,854195895	1,270485	-0,67234	0,510404	-3,53468	1,826292	-3,53468 1,826292
Переменная X 12	0,152641695	1,330359	0,114737	0,909998	-2,65417	2,959454	-2,65417 2,959454
Переменная X 13	-0,537738089	1,50459	-0,3574	0,725192	-3,71215	2,636669	-3,71215 2,636669
Переменная X 14	0,102119924	1,184333	0,086226	0,932294	-2,3966	2,600844	-2,3966 2,600844

Стаж викладацької діяльності немає особливого впливу на професійне вигорання, про це свідчать числа зі знаком (-), що досить цікаво для наступних досліджень. Можливо, цьому сприяють умови, в яких проводилось опитування, так як опитування проводилось онлайн та під час карантину, коли викладачі мають змогу працювати вдома, більше відпочивати та знаходити час для себе не відчуючи професійного вигорання, як такого.

Наші припущення щодо впливу стажу, на професійне вигорання за методикою діагностики синдрому «професійного вигорання» В. В. Бойка частково підтвердились.

За допомогою опитувальника «Професійне вигорання» Н.Водопьянова, Е. Старченкова (для вчителів та викладачів вищих закладів освіти) ми змогли визначити, які переживання виникають у фахівців педагогічної професії. За

цією методикою також було проведено порівняння результатів за статтю (рис. 2) та стажем педагогічної діяльності (рис. 3).



Рис. 2 Кількість опитуваних за критерієм стать



Рис. 3 Кількість опитуваних за критерієм стаж викладацької діяльності (відсоткове співвідношення)

Проведений кореляційний аналіз результатів за статтю (таблиця 5 жінки; таблиця 6 чоловіки), ми спостерігаємо кореляцію лише в жінок між шкалою «емоційне виснаження» та «деперсоналізація» (0,711294577805914)

(незалежно від стажу педагогічної діяльності), що можна охарактеризувати зниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, деформація стосунків з іншими людьми, в одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей та інші чинники. В той час як результати опитуваних чоловіків взагалі не корелюють один з одним.

Таблиця 5.

Кореляційний аналіз даних жінок

Стаж	Стать	Емоційне	Деперсон:	Редукція с
15	ж	22	10	33
14	ж	21	8	39
10	ж	18	8	34
5	ж	23	10	34
35	ж	18	8	29
35	ж	23	12	32
20	ж	14	6	33
20	ж	29	14	38
13	ж	26	12	30
19	ж	26	11	34
23	ж	29	11	34
13	ж	30	12	34
26	ж	27	12	37
13	ж	23	13	34
15	ж	22	14	33
26	ж	27	10	32

сред.знач	23,625	10,6875	33,75
<i>Столбец 1Столбец 2Столбец 3</i>			
Столбец 1	1		
Столбец 2	0,711295	1	
Столбец 3	0,254903	0,142343	1
сигма	10,06184		

Таблиця 6.

Кореляційний аналіз даних чоловіків

Стаж	Стать	Емоційне	Деперсона	Редукція с
22	ч	22	9	43
2	ч	18	13	30
15	ч	29	16	32
40	ч	23	15	33
12	ч	26	11	33
9	ч	26	9	30
24	ч	29	15	32
32	ч	29	13	36
40	ч	29	14	31
10	ч	24	13	33
8	ч	20	12	36
31	ч	29	13	33
22	ч	29	13	31
15	ч	24	11	31
27	ч	26	16	32

сред.знач	25,53333	12,86667	33,06667
<i>Столбец 1Столбец 2Столбец 3</i>			
Столбец 1	1		
Столбец 2	0,332268	1	
Столбец 3	-0,23139	-0,36462	1
сигма	8,955163		

Кореляційний аналіз за стажем викладацької діяльності від 1 до 10 років (таблиця 7) свідчить нам про відсутність корелювання шкал між собою.

Таблиця 7.

Кореляція даних від 1 до 10 років стажу педагогічної діяльності

Стаж	Стать	Емоційне	Деперсона	Редукція с
5	ж	23	10	34
2	ч	18	13	30
10	ж	18	8	34
9	ч	26	9	30
10	ч	24	13	33
8	ч	20	12	36

сред.знач	21,5	10,83333	32,83333
<i>Столбец 1Столбец 2Столбец 3</i>			
Столбец 1	1		
Столбец 2	-0,09832	1	
Столбец 3	-0,23748	-0,04547	1
сигма	9,578196		

Щодо викладацької діяльності зі стажем 11 – 20 років (таблиця 8) між собою корелюють емоційне виснаження та деперсоналізація (0,750775996068929).

Таблиця 8.

Кореляція даних від 11 до 20 років стажу педагогічної діяльності

Стаж	Стать	Емоційне	Деперсона	Редукція с
15	ж	22	10	33
14	ж	21	8	39
20	ж	14	6	33
20	ж	29	14	38
13	ж	26	12	30
19	ж	26	11	34
13	ж	30	12	34
13	ж	23	13	34
15	ж	22	14	33
15	ч	29	16	32
12	ч	26	11	33
15	ч	24	11	31

сред.знач	24,33333	11,5	33,66667
<i>Столбец 1Столбец 2Столбец 3</i>			
Столбец 1	1		
Столбец 2	0,750776	1	
Столбец 3	0,002669	-0,15641	1
сигма	9,770217		

В результатах викладачів зі стажем педагогічної діяльності від 21 до 50 років (таблиця 9), також прослідковується корелювання емоційного виснаження з деперсоналізацією (0,516618773679509), що може залежити від кількості викладачів в кожній з категорій, які мають різний стаж педагогічної діяльності.

Таблиця 9.

Кореляція даних від 21 до 50 років стажу педагогічної діяльності

Стаж	Стать	Емоційне	Деперсона	Редукція с
35	ж	18	8	29
35	ж	23	12	32
23	ж	29	11	34
26	ж	27	12	37
26	ж	27	10	32
22	ч	22	9	43
40	ч	23	15	33
24	ч	29	15	32
32	ч	29	13	36
40	ч	29	14	31
31	ч	29	13	33
22	ч	29	13	31
27	ч	26	16	32

сред.знач	26,15385	12,38462	33,46154
<i>Столбец 1Столбец 2Столбец 3</i>			
Столбец 1	1		
Столбец 2	0,516619	1	
Столбец 3	-0,03885	-0,24761	1
сигма	9,392046		

Щодо середнього значення результатів чоловіків (таблиця 10) та жінок (таблиця 11) можемо стверджувати, що відмінності є, але не значні для глибшого аналізу.

Таблиця 10.

Середнє значення даних чоловіків

Чоловіки	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
сред.значеніе	25,53333	12,86667	33,06667

Таблиця 11.

Середнє значення даних жінок

Жінки	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
-------	------------------------	------------------	------------------------------------

сред.значение	23,625	10,6875	33,75
---------------	--------	---------	-------

Розглянемо вже пораховані бали за трьома шкалами «емоційне виснаження», «деперсоналізація» та «редукція особистих досягнень» для того, щоб визначити загальний рівень опитуваних за всіма даними, після чого зможемо зробити окремо аналіз результатів за статтю, стажем та висновки в порівнянні з першою методикою (рис 4, 5, 6).

Емоційне виснаження	
низький	1
середній	19
високий	11

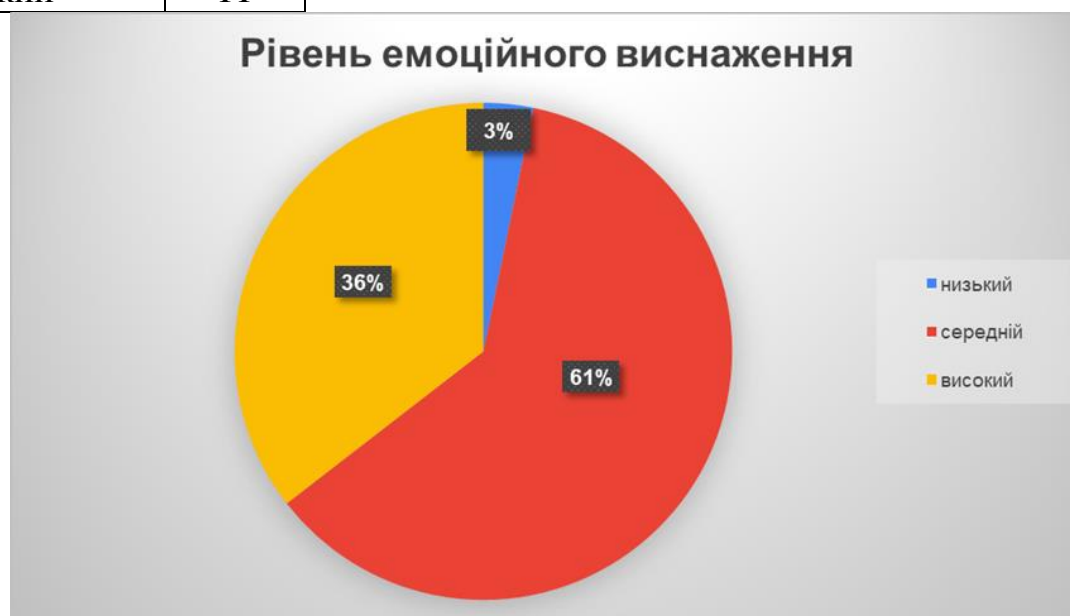


Рис. 4 Загальний рівень емоційного виснаження викладачів

Деперсоналізація	
низький	1
середній	17
високий	13



Рис. 5 Загальний рівень деперсоналізації викладачів

Редукція особистих досягнень	
низький	2
середній	22
високий	7

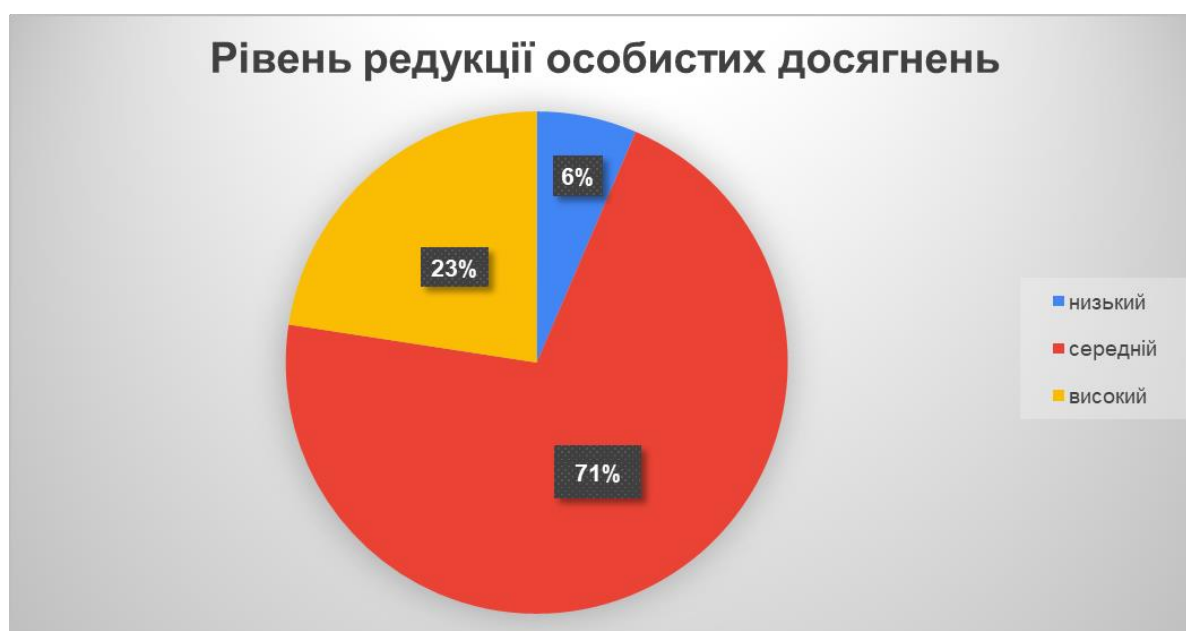


Рис. 6 Загальний рівень редукції особистих досягнень викладачів

Таким чином, загальні результати викладачів дають змогу нам зробити такі висновки (незалежно від статі та стажу викладацької діяльності):

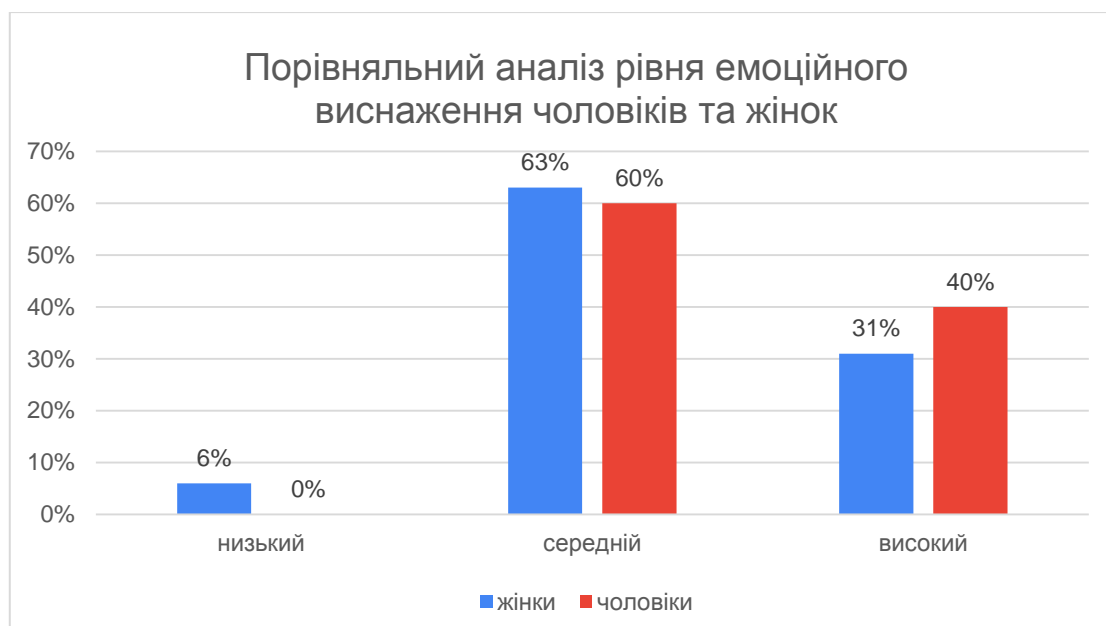
- 1) 3% викладачів мають низький рівень емоційного виснаження;
- 2) 61% викладачів мають середній рівень емоційного виснаження;
- 3) 36% викладачів мають високий рівень емоційного виснаження
 - 1) 3% викладачів мають низький рівень деперсоналізації;
 - 2) 55% викладачів мають середній рівень деперсоналізації;
 - 3) 42% викладачів мають високий рівень деперсоналізації.
- 1) 6% викладачів мають низький рівень редукції особистих досягнень;
- 2) 71% викладачів має середній рівень редукції особистих досягнень;
- 3) 23% викладачів мають високий рівень редукції особистих досягнень.

«Емоційне виснаження» є одною з основних складових «професійного вигорання», яке характеризується зниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. «Деперсоналізація», в свою чергу, проявляється в деформації стосунків з іншими людьми, в одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей. «Редукція особистих досягнень» полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших тощо.

Перейдемо до порівняння результатів методики за статтю. Дивлячись на діаграму 1, ми можемо зробити певні висновки: більше жінок має низький рівень емоційного виснаження; більша кількість жінок має середній рівень емоційного виснаження; але найбільша кількість чоловіків має високий рівень емоційного виснаження. Виходячи з цього, чоловіки є найбільш емоційно виснаженими (рис. 7).

Діаграма 1.

Рівень емоційного виснаження



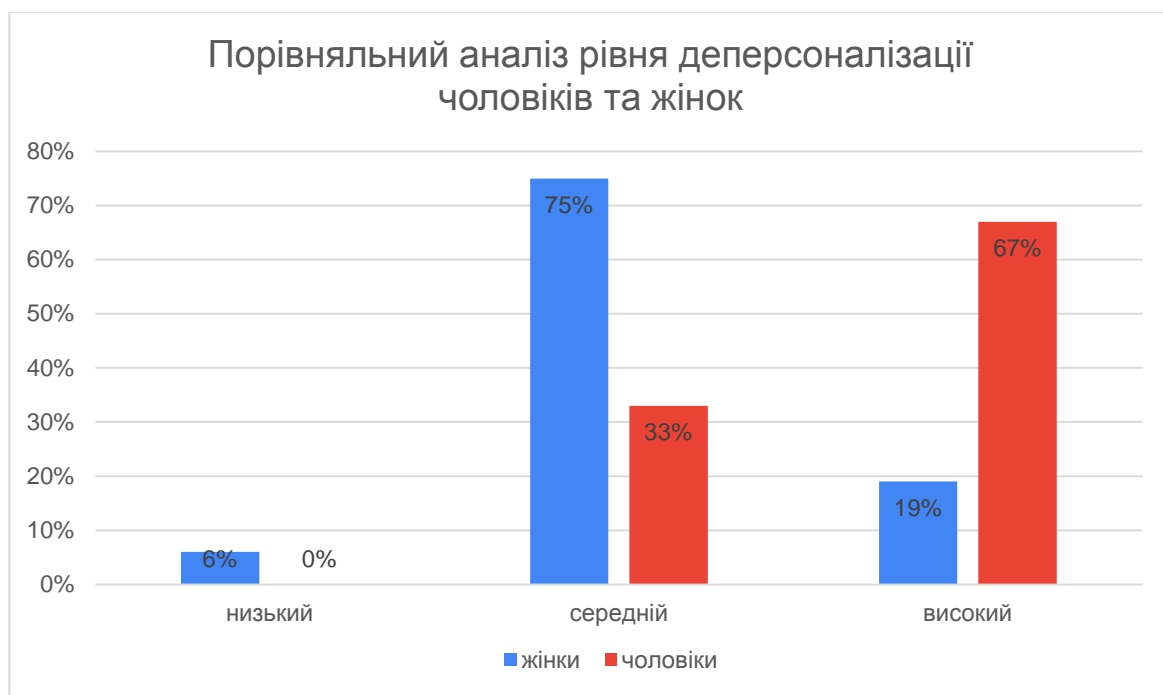
Емоційне виснаження (жінки)	
низький	6%
середній	63%
високий	31%
Емоційне виснаження (чоловіки)	
низький	0%
середній	60%
високий	40%

Рис. 7 Рівень емоційного виснаження (відсоткове співвідношення)

Розглянемо результати щодо рівня деперсоналізації чоловіків та жінок, діаграма 2 дає нам можливість зробити такі висновки: певна кількість жінок має низький рівень деперсоналізації в той час як у чоловіків це 0% опитуваних; в порівнянні з чоловіками найбільша кількість жінок має середній рівень деперсоналізації в той час, як більшість чоловіків мають високий рівень (рисунок 8). Тим самим ми підтвердили дослідження вчених, що чоловіки більш схильні до деперсоналізації ніж жінки, яка проявляється в деформації стосунків з іншими людьми, в одних випадках це може бути зростання залежності, а в інших зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей.

Діаграма 2.

Рівень деперсоналізації

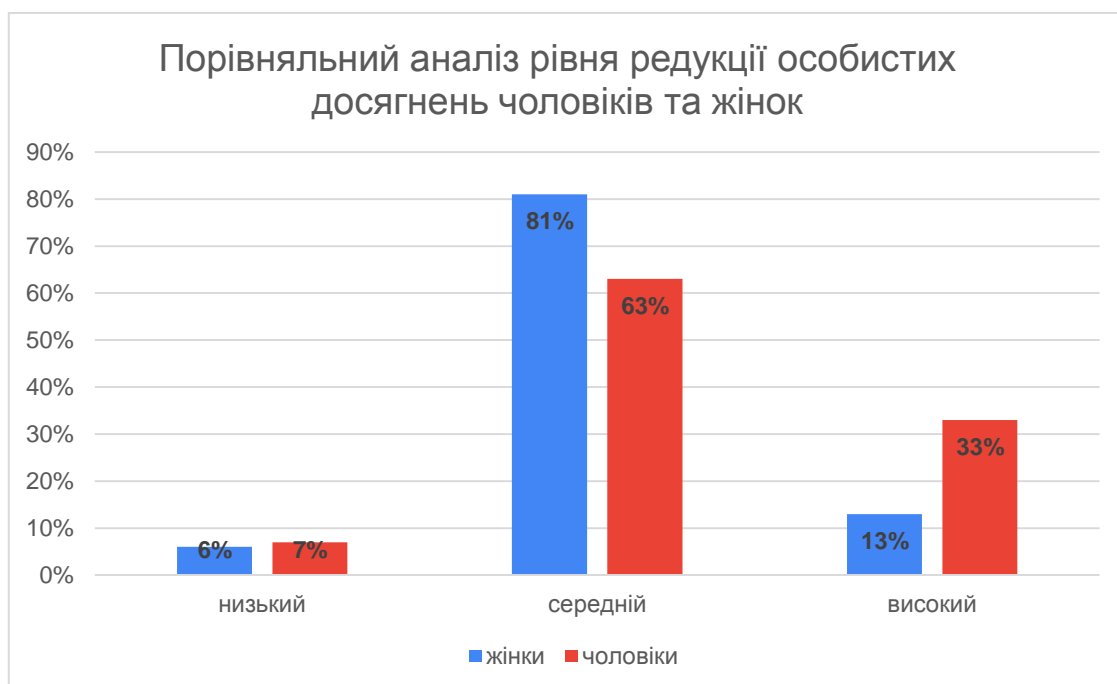


Деперсоналізація (жінки)	
низький	6%
середній	75%
високий	19%
Деперсоналізація (чоловіки)	
низький	0%
середній	33%
високий	67%

Рис. 8 Рівень деперсоналізації (відсоткове співвідношення)

Ще один критерій, який привернув нашу увагу в ході дослідження, це редукція особистих досягнень (діаграма 3). Характеризується в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізму щодо службової гідності і можливостей, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, тощо: більше чоловіків мають низький та високий рівень редукції особистих досягнень; в більшості жінок середній рівень (рисунок 9).

Рівень редуції особистих досягнень



Редуція особистих досягнень (жінки)	
низький	6%
середній	81%
високий	13%
Редуція особистих досягнень (чоловіки)	
низький	7%
середній	63%
високий	33%

Рис. 9 Рівень редуції особистих досягнень (відсоткове співвідношення)

Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки по субшкалам «емоційного виснаження» і «деперсоналізації» і низькі - за шкалою «професійна ефективність» (редукція особистих досягнень). Відповідно, чим нижче викладач оцінює свої можливості і досягнення, менше задоволений самореалізацією в професійній сфері, тим більше виражений синдром вигорання.

Висновки до 2 розділу

Узагальнюючи все вище сказане, можемо зробити висновки:

- Вплив стажу викладацької діяльності на професійне вигорання практично відсутній, що є досить цікавим для наступних досліджень.
- Найбільш впливовою категорією на професійне вигорання є стать опитуваних.
- Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки по субшкалам «емоційного виснаження» і «деперсоналізації» і низькі - за шкалою «професійна ефективність» (редукція особистих досягнень). Відповідно, чим нижче людина оцінює свої можливості і досягнення, менше задоволений самореалізацією в професійній сфері, тим більше виражений синдром вигорання.
- За допомогою опитувальника «Професійне вигорання» Н.Водопьянова, Е. Старченкова (для вчителів та викладачів вищих закладів освіти) ми змогли визначити, які переживання виникають у фахівців педагогічної професії.
- Більшою мірою професійне вигорання проявляється у чоловіків.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОКОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ З РІЗНИМ СТАЖЕМ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1 Обґрунтування необхідності попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти

Адекватне відношення до роботи і відведення їй належного місця у житті – найкраща профілактика професійного вигорання [7].

Так, Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів [50].

І. Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Яка полягає в когнітивній оцінці ситуації та

зниженні впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить:

- 1) розпізнавання стресу (з цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес);
- 2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стресових факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;
- 3) аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі, зміна місця проживання та ін.);
- 4) визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою;
- 5) прийняття рішення про те, чи продовжувати працювати на даному робочому місці;
- 6) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціонального управління своїм часом;
- 7) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;
- 8) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?).

II. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу [50]:

- 1) стратегія вибіркового сприймання;
- 2) сприйняття життя як свята;
- 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;
- 4) аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливило успішний контроль за власним життям;
- 5) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ залежно від психологічних особливостей.

Аналізуючи все вище сказане, можемо стверджувати що професійне вигорання - це довгий хронічний стрес. Який характеризується виникненням почуття байдужості до роботи, колег і взагалі до всього що відбувається. Викладач втрачає впевненість у собі, починає звинувачувати себе у відсутності знань, досвіду, компетентності та професіоналізму.

До, так званих *явних* причин професійного вигорання відносяться такі фактори, як: монотонність роботи, фактор терміновості, висока розумова навантаження, тісна взаємодію з людьми, напруженість і конфлікти в колективі, нестача умов для самовираження, придушення ініціативи, робота без можливості подальшого просування.

До *прихованих* причин професійного вигорання відносять: погану самоорганізацію (невміння планувати час призводить до перевтоми), трудоголізм, відсутність мотивації (немає цілей і мрії), перфекціонізм (хочеться зробити все ідеально, але хід роботи сповільнюється і виходить маленька віддача, і в результаті швидке виснаження), не екологічність діяльності (обман колег, клієнтів, рідних про роботу, самого себе), невиконання життєвого покликання.

3.2 Психокорекційна програма щодо корекції рівня «професійного вигорання» у викладачів закладів вищої освіти

Оскільки кваліфікаційна робота орієнтована на попередження та подолання професійного вигорання у викладачів, на нашу думку, це краще зробити за допомогою тренінгу з використанням методу арт-терапії (казкотерапія, ізотерапія (малювання), ігрова терапія), в ході якого викладачі матимуть змогу не тільки відпочити та відволіктися від буденних справ але й навчитися самостійно справлятися з вигоранням як вдома так і на робочу місці.

Мета програми: профілактика та корекція професійного вигорання у викладачів закладу вищої освіти.

Критерії добору в групу: до досліджуваної групи відносимо викладачів вищого навчального закладу, які мають різний вік, стать, досвід роботи та різний рівень професійного вигорання.

Форма корекції: групова.

Корекційна програма розрахована на 4 дні (зустрічі по 1 - 1,5 години на день); також викладачі будуть отримувати певні «домашні завдання», таким чином зможуть відразу спробувати отримані навички на практиці та виявити складні для них моменти і скорегувати їх. Участь прийматимуть 10 – 15 викладачів, але це може бути 2 або навіть 3 різних групи.

Завдання програми:

1) Систематизувати знання щодо:

- причин та проявів професійного вигорання;
- сучасних методів індивідуальної профілактики професійного вигорання;
- сучасних методів індивідуальної психокорекції професійного вигорання.

2) Сформувати вміння (навички):

- виявляти причини та прояви професійного вигорання;
- самостійно використовувати техніки релаксації та заспокоєння при професійному вигоранні, стресі на робочому місці та в повсякденному житті за допомогою арт – терапії (ізотерапії);
- використовувати техніки трансформації негативних переконань, почуття відчаю, втрати сенсу з використанням казкотерапії як ефективного методу;
- використовувати техніки саморегуляції при професійному вигоранні за допомогою методу арт – терапії (ізотерапії).

Програма психокорекції синдрому професійного вигорання

Заняття 1. (1- 1,5 год.)

Мета: формування навичок групової взаємодії та ефективного спілкування між викладачами; ознайомлення викладачів з особливостями професійного вигорання [1].

1. Знайомство. Правила групової роботи (15 хв.)

Матеріали: папір, ручки, фліпчарт.

2. Вправа «Баланс реальний та бажаний» (15 хв.)

Мета: обговорення та об'єктивний аналіз реального і бажаного балансу особистого та професійного життя викладачів.

Матеріал: папір, ручка або олівець.

Метод: ізотерапія (малювання).

Викладачам пропонується намалювати 2 однакових кола, які умовно потрібно розділити на частини. На 1 частинці позначити приблизно в якому співвідношенні на даний момент знаходиться робота (професійна життя), робота по дому і особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення). А вже в другій частинці – відобразити їх ідеальне співвідношення. Після виконання вправи обговорення:

- 1) Чи є відмінності між двома колами? У чому вони полягають? Що сприяє такому співвідношенню?
- 2) Що можна зробити, щоб наблизити одне до іншого? За рахунок чого?
- 3) Від кого або від чого це залежить?

3. Вправа «Стресова реакція» (10 хв.)

Мета: вироблення психотехнік видозміни, послаблення стресових переживань.

Матеріали: пластиковий стаканчик.

Метод: казкотерапія (а саме, активна робота з текстом).

Перед учасниками психолог ставить на свою долоню м'який (пластиковий) стаканчик і говорить: «Уявіть, що цей стаканчик містить ваші

найпотаємніші почуття, бажання та думки. Покладіть до нього те, що для вас має важливе значення, що цінне для вас.» Неочікувано для учасників ведуча зіжмакує стаканчик. Після цього ведеться обговорення того, що відчули учасники і що їм захотілося зробити, коли стаканчик зіжмакували.

Обговорення:

- 1) Коли виникають такі почуття?
- 2) В результаті чого вони з'являються?
- 3) Хто ними керує?
- 4) Куди вони зникають потім?

Те, що ви відчули – це той стрес та напруження, які виникають при первинних ознаках вигорання; а те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми, відповідно зі студентами також.

4. Вправа «Моє сонце» (15 хв.)

Мета: зняття напруження, підвищення впевненості у собі.

Матеріали: аркуші паперу формату А4, маркери, фломастери.

Метод: ізотерапія (малювання).

Психолог пропонує кожному учаснику намалювати сонце з промінчиками, уточнюючи при цьому, що промінчиків має бути якомога більше. На кожному з променів викладачам потрібно написати свої переваги, тобто, позитивні якості, а на кінці промінів імена тих людей, кого ці якості зігривають. Обговорення:

- 1) Чи важко було знаходити в собі позитивні якості?
- 2) Які з названих позитивних якостей також можуть впливати і на студентів, а не лише на ваших близьких?
- 3) Яким чином можете це зробити?

5. Вправа «Заключний малюнок» (7 хв.).

Мета: зняття напруження, підвищення впевненості у собі.

Матеріали: аркуші паперу формату А4, маркери, фломастери.

Метод: ізотерапія (малювання).

Психолог пропонує викладачам намалювати свій внутрішній стан, у якому немає ніяких обмежень та симптомів вигорання, а є легкість, спонтанність та самостійність. Учасники показують свої малюнки й розповідають про такий стан. Обговорення:

- 1) Розкажіть про цей казвовий стан.
- 2) Що Ви відчували, коли малювали такий приємний та легкий для себе стан?
- 3) Чим відрізняється Ваш стан на даний момент від намальованого?

Заняття 2. (1- 1,5 год.)

Мета: розвиток вмінь самореабілітації зі зняття стомлення, знаходження внутрішньої стабільності після професійної діяльності; конкретизація особистісних ресурсів при стресі, аналіз варіантів поведінки при виході зі стану стресу [10].

1. Інформаційне повідомлення (7 хв.)

2. Вправа «Образ синдрому емоційного вигорання» (10 хв.)

Метод: ізотерапія (малювання).

Матеріали: аркуші А4, олівці, фломастери, маркери.

Якби Вас була можливість намалювати феномен «синдром емоційного вигорання», який би вигляд він мав? Обговорення:

- 1) Що Ви відчували коли малювали даний феномен?
- 2) Чого цей образ учить?
- 3) Які висновки ви робите щодо цього?
- 4) Що із цим хочеться зробити?

3. Вправа «Дерево допомоги» (15 хв.)

Мета: конкретизація особистісних ресурсів при стресі, аналіз варіантів поведінки при виході зі стану стресу; обмін думками, залучення до чужого досвіду боротьби зі стресами.

Матеріал: великий аркуш ватману з намальованим деревом з п'ятьма гілками - «Сім'я», «Вихованці», «Колеги», «Робоче місце»,

«Діяльність/Творчість», листочки-картки бажано різних кольорів, маркери, клейовий олівець.

Метод: ізотерапія, ігрова терапія.

Ми вже багато говорили про те, що призводить до стресу, як можна з ним боротися. Зараз перейдемо до конкретики, що стосується ваших власних, перевічених досвідом способів боротьби зі стресами. Ми всі отримуємо стрес у всіх сферах життя кожен день, але продовжуємо жити. На дошці ви бачите п'ять таких сфер. На картках напишіть, як вони допомагають вам боротися зі стресом, рятувати себе від вигорання? Що конкретно вам щоразу допомагає, немов простягає руку? Що ви робите в цій сфері, щоб зняти стрес? Пишіть на листочках і складайте їх за темами в окремі стопки. А тепер давайте їх наклеїмо, як листя на дерево, на свою гілку. Обговорення:

- 1) А тепер подивіться, на якій з гілок виявилось найбільше листя?
- 2) Як ви думаєте, це що-небудь значить?
- 3) Підійдіть до дерева, почитайте, що написано на його листі. Що вас здивувало?
- 4) Чи є такий спосіб виходу зі стресу, який вас особливо вразив?

Це дерево тепер залишиться в нашій групі. Ви можете в будь-який момент підходити до нього і шукати для себе нові способи боротьби з емоційним вигоранням.

4. Вправа «Робота з дзеркалом» (20 хв.)

Мета: розвиток позитивного самоприйняття, адекватної самооцінки особистості, любові до себе.

Матеріали: дзеркальце.

Чи важко вам говорити про любов до самого себе? Я пропоную вам по черзі взяти в руки маленьке дзеркальце і, дивлячись в нього, розповісти в голос про любов до себе чи вибачити дещо собі (якщо хочете, це можна зробити про себе, не оголошуючи для інших учасників). Рух дзеркальця починається від психолога. Обговорення:

- 1) Чи важко було розповідати в голос про любов до самого себе?
Прийняти себе таким, який Ви є насправді?
- 2) Чи вдалося Вам вибачити дещо собі?

Заняття 3. (1- 1,5 год.)

Мета: створити можливість для учасників проаналізувати свої переживання, побачити образ свого «Я» на символічному рівні та умови для рефлексії своїх почуттів відносно роботи.

1. Інформаційне повідомлення (7 хв.).

2. Вправа «Дерево» (10 хв.)

Мета: створити можливість для учасників проаналізувати свої переживання, побачити образ свого «Я» на символічному рівні .

Матеріали: аркуші паперу, олівці, фломастери.

Метод: ізотерапія (малювання)

Викладачам пропонується намалювати три дерева, які символізують їхню викладацьку дільність: 1 дерево – початок дня; 2 дерево – середина дня (кінець дня); 3 дерево – кінець тижня. Обговорення:

- 1) Як ви вважаєте, чому ваші дерева мають такий вигляд?
- 2) Чи можемо ми змінити їх? Як саме?
- 3) Які чинники впливають на вигляд дерев: початок дня, середина дня, кінець дня та кінець тижня?

3. Вправа «Самовимоги» (25 хв.)

Мета: розвиток умінь корекції уявлень про себе.

Коли Ви відчуєте себе незадоволеним, сформулюйте певні вимоги для себе, які лежать в основі цього відчуття. Вам допоможе відповідь на запитання, звернене до самого себе: «Що я повинен мати, щоб відчувати себе щасливим?». Обговорення:

- 1) Які вимоги сформулювали ви для себе?
- 2) Які ваші відчуття після виконаної вправи?

Заняття 4. (1- 1,5 год.)

Мета: розвиток вмінь емоційно-вольової мобілізації в структурі саморегуляції; умінь самоконтролю в структурі саморегуляції [15].

1. Інформаційне повідомлення (7хв.)

2. Вправа «Повітряні кульки» (10 хв.)

Метод: ігрова терапія.

Ведуча тримає 3 кулі, які по-різному надуті: одна кулька надута дуже сильно, інша – дуже слабко, третя куля – в міру надута.

Викладачі перекидають кулі один одному. Обговорення:

- 1) Як ви думаєте, чим ці три кулі відрізняються одна від одної? (за ступенем наповненості повітря).
- 2) Що загрожує кулі, яка надута надмірно? (вона може луснути).
- 3) Що загрожує кулі, що надута дуже слабко? (вона занадто м'яка і не може зберегти форму кулі навіть за незначного натискання на неї).
- 4) Яка куля довше «проживе»? (у міру надута).
- 5) Чи траплялося вам бачити людину, про яку можна було б сказати, що вона ось-ось лусне?
- 6) Як ви гадаєте, які почуття її переповнюють?
- 7) З якою кулею Ви асоціюєте себе? Чому саме з нею?
- 8) Які почуття Вас переповнюють?

3. Вправа «Мавпа» (10 – 15 хв.)

Мета: розвиток вмінь емоційно-вольової мобілізації в структурі саморегуляції.

Метод: ігрова терапія.

У кожного з нас, була ситуації не дуже приємних розмов, наприклад з колегами або з одним з студентів, коли один з вас, наприклад, підвищив тон в розмові. Йдучи додому Ви знову, і знову згадуєте неприємну бесіду, і відчуття образи ніби поглинає вас. Як Ви не намагаєтеся забути людину, яка Вас образила, Вам це не вдається.

Протягом всієї дороги додому спробуйте зіграти роль людини, яка Вас образила. Наслідуйте її ходу, манеру поведінки, програйте її думки,

відношення до розмови з Вами та ін. Через декілька хвилин такої гри Ви зможете відчувати зниження внутрішньої напруги і зміну свого відношення до конфлікту, до колеги, побачите в ньому багато позитивного, того, що Ви не помічали раніше, і зможете його зрозуміти. Наслідки такої гри виявляться вже на наступний день, коли Ви прийдете на роботу. Ви не будете звертати увагу на людину, яка вас образила, а її навпаки це буде ніби «чіпляти», що Ви ніяк не реагуєте.

4. Вправа «Концентрація» (12 хв.)

Мета: розвиток умінь самоконтролю в структурі саморегуляції.

Цей спосіб є ефективним як на роботі, так і при виконанні щоденних домашніх справ.

Коли Ви відчуваєте, що стаєте розсіяним, що вас щось бентежить, подивіться на годинник та постарайтесь повністю зосередитися на тому, що Ви робитимете в подальші 10 хвилин. Після концентрації уваги на чомусь одному протягом 10 хвилин Ви, швидше за все, відчуєте себе спокійно, а після практики зможете досягати доброго результату за 2 - 3 хвилини.

5. Вправа «Заклучний малюнок» (7 хв.)

Метод: ізотерапія.

Спробуйте намалювати свій внутрішній стан, у якому немає обмежень і симптомів вигорання, а є легкість, спонтанність і самостійність. Викладачі показують свої малюнки й розповідають про такий стан.

6. Вправа зі словом «робота», «педагогічна діяльність» (15 хв.)

Протягом 5 - 7 хвилин Вам необхідно розкрити тему «асоціація на слово – робота», використайте для цього 20 слів, словосполучень або речень. Пам'ятайте - правильних чи неправильних відповідей бути не може.

Обговорення:

- 1) Чи легко було передавати на папір власні асоціації?
- 2) Чого більше гарного чи поганого?
- 3) Скільки слів та речень ви встигли записати за відведений час?

Тепер ще раз подивіться на свої відповіді. Зеленим кольором відмітьте ті асоціації, які на вашу думку допомагають вам у роботі. Червоним – ті які заважають, жовтим – які не впливають на вашу роботу. Яких відповідей у Вас більше? Зелених? Червоних? Жовтих? Той колір, якого більше характеризує Ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений – Ви бажаєте домогтися більшого, впевнені у власних здібностях та успіху.

Червоний – на Вашу упевненість у собі негативно впливає думка інших та страх невдачі.

Жовтий – бажання досягти більшого на роботі має таку ж силу, як і страх невдачі.

Висновки до 3 розділу

З розглянутого матеріалу в розділі 3 кваліфікаційної роботи можна зробити висновок, що попередження професійного вигорання викладача закладу вищої освіти потребує дії цілої низки організаційних, індивідуальних та професійних чинників. Однією з умов професійної ефективності викладачів є комплексна програма, спрямована на формування у викладачів відповідної мотивації, знань, умінь з організації й упорядкування власної особистості, життєдіяльності та професійної діяльності, що має за мету збереження власного здоров'я і професійної ідилії.

ВИСНОВОК

На розвиток синдрому емоційного вигорання впливають як особистісні, так і організаційні чинники, і ці чинники взаємно підсилюють один одного. Небезпека синдрому полягає в тому, що йому властиво прогресувати. Головне завдання: запобігти появі даного синдрому допоможе аналіз

первинних причини його виникнення. Адже професійне вигорання має негативний вплив не тільки на самих викладачів, на їх діяльність і самопочуття, але і на тих, хто знаходиться поруч з ними: близькі родичі, і друзі, а також студенти, які просто змушені перебувати поруч, і тому стають заручниками синдрому.

Групова технологія роботи з синдромом «професійного вигорання» полягає у проведенні тренінгу, програма якого складається з двох компонентів: а) інформаційно-пізнавального; б) корекційно-розвивального. Інформаційно-пізнавальний компонент реалізується завдяки міні-лекціям, що розкривають зміст, структуру, рівні та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у викладачів. Корекційно-розвивальний компонент реалізується завдяки використанню різних форм роботи: навчально-рольових ігор, роботи в малих групах, групових дискусій, проєктивних методів (малюнків, легенд, казок) тощо.

Таким чином, гіпотезу кваліфікаційної роботи частково підтверджено та є можливість подальшого вивчення особливостей «синдрому професійного вигорання».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / Агеева И. А. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.

2. Акіндінова І.А., Баканова А.А. Емоційне вигорання в професійній діяльності педагога: прояви та профілактика./І.А. Акіндімова, А.А. Баканова //Педагогічні вісті. - СПб.: Видавництво РГПУ ім. А.І. Герцена, 2003. - № 5. - С. 34.
3. Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>
4. Бодров В.А. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. / В.А. Бодров - М.: ПЕР СЭ, 2000. - 352 с.
5. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.04 «Медична психологія» / Н.М. Булатевич. - К., 2004. - 19 с.
6. Бойко В.В. Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні./В. В. Бойко. - СПб.: Питер, 1999. - 434 с.
7. Борисова М. В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов // Вопросы психологии. -2005. -№2.
8. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. — Синдром выгорания: диагностика и профилактика/Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С – СПб.: Питер, 2008 Практическая психология.
9. Водопьянова Н.С., Старченкова Е.С. Психическое «выгорание». Пути преодоления // Мир медицины. - 2001. - №9-10. - С. 44-45.
10. Діагностика та профілактика психологічного здоров'я педагога (тренінг-курс). Н. Назарук // Психолог №31-32, серпень 2006р.
11. Емоційне вигорання. - Упоряд.: В. Дудяк - К.: Главник, 2007.
12. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. Для учителя. - М.: Просвещение, 1986. - 144 с.
13. Жогно Ю. П. Типологія переживання педагогом стану емоційного вигорання // Науковий часопис. – К., 2009. – Вип.26, ч.1 (50). – С.235–239.
14. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. - М.: Наука, 1983. - 368 с.
15. Копытин А.И. Теория и практика арт-терапии / А.И. Копытин. -СПб.: Питер, 2010. -336 с.

16. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес//Психолог. - №29-30 (365-366) 2009.
17. Курлянд З.Н. Педагогические способности и профессиональная устойчивость / З.Н. Курлянд. - Одесса, 1992. - 122 с.
18. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р.Лазарус // Эмоциональный стресс/Под ред. Л. Леви. – Л.: Медицина, 1970. – С. 178-208.
19. Лазарева Н.В. «Диагностика синдрома эмоционального выгорания» // педагогическая диагностика. - 2009: №1, ст. 63 - 73.
20. Ласовская Т.Ю. Профессиональное выгорание: Учебно-методическое пособие/Т.Ю.Ласовская, С.А.Ильина. – Новосибирск: Сибмедиздат, 2004.
21. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса/А.Б.Леонова//Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001.– №11.– С. 2-16.
22. Ложкин Г. Психологическое «выгорание» лидера/Ложкин Г., Видай А.//Персонал. -1999.-№ 6.-С. 36-43.
23. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А.Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.
24. Малец Л. Внимание «выгорание»/Л. Малец//Персонал. – 2000. – №2. – С. 99-102.
25. Мартынова Т.Н. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников / Т.Н. Мартынова, О.П.Бусовикова//Сибирская психология сегодня: сборник научных трудов. – Вып. 2. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. - 410 с.
26. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются [Электронный ресурс]/К. Маслач. – Режим доступ у : <http://www.resources.com.ua/news 48034.html>
27. Маслач К. Професійне вигоряння: як люди справляються. <Http://www.top-personal.ru>

28. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання /Матвієнко О., Пересадин М.,
29. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби//Психолог. - №36 (276) 2007.
30. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – К., 2010.- 200 с.
31. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. — М.: Флинта: Московский психолого-педагогический институт, 1998. — 204 с.
32. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я вчителя вищої школи / Мирончук Н.М. // Проблеми освіти: наук. – метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. – К., 2006. – Вип. 86. – С. 386-393.
33. Михайлов Б.В. Синдром «выгорания», его причины и способы коррекции /Михайлов Б.В., Гавриленко М.А. //Арх. психиатрии. - 2001. - № 4 (27). - С. 32-36.
34. О. Хухлаева Школьная психологическая служба. Работа с педагогами. — А/.: Генезис, 2008. — 192 с.)
35. Общая психокоррекция: Учебное пособие / А.А. Осипова. - М.: ТЦ Сфера, 2002. -с. Слюсарева Е.С.
36. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии/Орел В.Е.//Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.
37. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання // Психолог. – 2011. - №14-15
38. Професійне вигорання: як йому запобігти? Л. Тищук//Дошкільне виховання №10, 2011.
39. Професійні захворювання та їхня профілактика / упоряд. А.В.Флобойм. – К.: Шк. Світ, 2011. – 104 с. – (Бібліотека “Шкільного світу”).
40. Профілактика емоційного вигорання серед педагогів ДНЗ. Л. Среж// Психолог дошкілля № 11, листопад 2011р.

41. Профілактика синдрому професійного вигорання. Ю. Чувасова// Психолог дошкілля № 2, лютий 2012р.
42. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод.рекоменд. / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка]. – Л., 2008. – 53 с.
43. Самоукина Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н.В. Самоукина //Управление персоналом, российский опыт. – М.: МГУ, 2000. – С. 201 – 215.
44. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Семенова Е.М. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. 262 с.
45. Сидоров П. Синдром эмоционального «выгорания» // Новости медицины и фармации. - 2005. - №13. - С. 7-8.
46. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания [Електронний ресурс] / Сидоров П. // Медицинская газета. – 2005. – № 43. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html
47. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
48. Смирнов Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе. — М.: АРКТИ, 2005. — 320 с.
49. Стаття «Синдром професійного вигорання та методи гармонізації психофізичного стану педагогів» Емоційне вигорання. – Упоряд.: В. Дудяк – К.: Главник, 2007. – С.128. (Серія «Психол. інструментарій»).
50. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів //Психолог. - №47 (287) 2007.
51. Філіна С. Про «синдром професійного вигорання» і техніки безпеки в роботі педагогів і інших спеціалістів соціальної сфери // Шкільний психолог. - 2003. - № 36.
52. Фіцула М.М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. – К., 2002. – 528с.

53. Форманюк Т.В. Синдром «емоціонального сгорання» як показател професійної дезадаптації учителя / Форманюк Т.В. // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 57-64.
54. Хорошкина Елена Професійне «выгорание» спеціалістів // Отдел Кадров. - 2005. - №5. - С. 3-5
55. Як долати стрес у педагогічній діяльності. В.Ф. Калошин // Практична психологія та соціальна робота №7, 2004.

Додаток 1

Методика для діагностики синдрому «професійного вигорання»

В.В. Бойка.

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.

Стаж викладацької діяльності:

Стать:

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. Тепло́та у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

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

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги на мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псує нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

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 «професійного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». 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 співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

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

Додаток 2

**Опитувальник «Професійне вигорання» Н.Водопьянова, Е. Старченкова
(для вчителів та викладачів вищих закладів освіти).**

Інструкція: Вам пропонується 22 твердження про почуття і переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином на вашій роботі. Якщо у вас ніколи не було такого почуття, відзначте позицію 1 – «ніколи». Якщо у вас було таке відчуття, вкажіть, як часто Ви його відчували, позиція 6 - "кожен день".

Стаж викладацької діяльності:

Стать:

Текст опитувальника

1. Я почуваю 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 колеги і намагаюся врахувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими колегами без теплоти та розташування до них.
6. Після роботи мені на деякий час хочеться усамітнитися.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають при спілкуванні з колегами.
8. Я відчуваю апатію і пригніченість.
9. Я впевнена (-ний), що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став (-ла) більш черствим (-вою) по відношенню до тих, з ким я працюю.
11. Я помічаю, що моя робота робить жорстоким мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Мені здається, що я занадто багато працюю.
15. Буває, що мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми колегами та підлеглими.
16. Мені хочеться усамітнитися та відпочити від усього і усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне пожвавлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив (-ла) у житті дійсно багато цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до того, 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 та обов'язків.

«Ніколи» – 1 бал.

«Дуже рідко» – 2 бали.

«Рідко» – 3 бали.

«Іноді» – 4 бали.

«Часто» – 5 балів.

«Завжди» – 6 балів.

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- **Емоційне виснаження:** 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- **Деперсоналізація:** 5, 10, 11, 15, 22.
- **Редукція особистих досягнень:** 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Рівні вигорання:

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