

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра мовної та психолого-педагогічної підготовки

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Асєєва Ю.О.

«___» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 053 «Практична психологія»**

на тему:

**«Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання»
науково-педагогічного складу у закладах вищої освіти»**

Виконавець:

здобувач 2 курсу, групи 6зф12м

факультету ЦЗФН

Кир'язова Тетяна Олександрівна

Науковий керівник:

Д.психол.н., доц. Асєєва Юлія Олександрівна

Одеса 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	6
1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення феномену професійного вигорання	6
1.2. Професійні та психологічні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників	19
1.3. Чинники науково-педагогічної діяльності, що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання викладача ЗВО	25
Висновки до розділу 1.	
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО	36
2.1. Методологія експериментального дослідження.....	36
2.2. Огляд та характеристика психодіагностичних методик дослідження	39
Висновки до розділу 2.	
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРИТАЦІЯ	49
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження	49
3.2. Основні напрямки профілактики синдрому професійного вигорання науково-педагогічних працівників	68
Висновки до розділу 3.	
ВИСНОВКИ	75
Список використаних джерел.....	79
ДОДАТКИ	88

ВСТУП

Актуальність теми. Властиві сучасності характеристики трудової діяльності, такі як збільшення обсягів робіт та індивідуального навантаження, темп, інтенсивність інноваційність процесу професійної діяльності та готовність до змін, закономірним чином визначають підвищення у людини фізичної та психоемоційної напруги, прояву стресових станів та дистресових розладів. Усе це відбивається на стані людини не тільки на фізичному і психологічному рівні, а й провокує в неї професійне вигорання в рамках трудової діяльності. У зв'язку з високою поширеністю синдрому професійного вигорання та значною шкодою, яку він завдає в особистісному та професійному становленні індивідів, проблема пошуку результативних заходів, які допомагають його уникнути, набуває все більшого значення.

Об'єктом дослідження є синдром професійного вигорання науково-педагогічних працівників.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників ЗВО.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити ступень вираженості синдрому «професійного вигорання» в діяльності науково-педагогічного складу у закладах вищої освіти та надати рекомендацій щодо його профілактики.

Для досягнення поставленої мети визначено послідовне виконання *відповідних завдань*:

1. Дослідити основні теоретичні підходи до вивчення феномену професійного вигорання.
2. Визначити професійні та психологічні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників.
3. Виокремити чинники науково-педагогічної діяльності, які впливають на розвиток синдрому професійного вигорання викладача ЗВО.

4. Підібрати надійні та валідні психологічні методики спрямовані на виявлення синдрому професійного вигорання, рівня тривожності.
5. Експериментально дослідити сформованість синдрому професійного вигорання у науково-педагогічних працівників.
6. Провести кількісний та якісний аналіз отриманих даних.
7. Визначити основні напрямки профілактики синдрому професійного вигорання науково-педагогічних працівників.

Для розв'язання поставлених завдань щодо дослідження професійного вигорання педагогічних працівників, було використано такі методи:

- теоретичні: аналіз наукової літератури, порівняння, узагальнення та систематизація наукових досліджень;
- емпіричні: анкетування, психодіагностичне тестування;
- методи математичної обробки даних: статистичні та аналітичні;
- інтерпретаційні: аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

У психодіагностичний комплекс увійшли:

- 1) Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання » (В.В. Бойко).
- 2) Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).
- 3) Методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін).
- 4) Методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

Методологічною основою дослідження стали основні теоретичні та методологічні положення, представлені в наукових працях таких зарубіжних науковців як Г. Дж. Фрейденбергер, К. Маслач, С. Джексон, А. Пінч, Є. Махер, А. Пайнс. Дослідження феномену емоційного та професійного вигорання, психологічних чинників та вікових особливостей професійних криз знайшли відображення в роботах В. Богуша, В. Бойко, О. Крушельницької, Л. Виготського, В. Орла, А. Ленгле, О.Р. Лурія, С. Рубінштейна, Т. Форманюк, І. Фрідман, К. Чернісс та ін.

Вибірку склали науково-педагогічні працівники, що працюють в Одеському національному економічному університеті, в Одеському національному університеті імені І.І. Мечнікова, в Одеському національному морському університеті віком від 23 до 64 років у кількості 62 особи із загальним стажем від 1 до 37 років (складають 100% вибірки). Вся вибірка була поділена на групи відповідно до кількості років безперервного стажу роботи: 1 – 7 років стажу; 8 – 15 років; вище 15 років стажу.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (84 найменувань) та додатків. Текст роботи поданий на 95 сторінці і містить 8 таблиць та 6 рисунків, 5 додатки на 8 аркушах.

Публікації. Основні результати магістерської роботи розкрито у тезисах XI Міжнародна науково-практична конференція «Modern generation: current problems, experience, development prospects» на тему «Професійне вигорання науково-педагогічних працівників» с. 99 – 102, та у статті журналу «Габітус» № 67, 2024.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення феномену професійного вигорання

Людина більшу частину свого життя проводить у роботі, зокрема, у професійній діяльності. Характеристики та умови цієї діяльності є важливим фактором розвитку його особистості. Сучасні трансформації у суспільній, політичній, економічній та культурній сферах нашої країни ставлять перед освітянами дедалі складніші завдання. Це неминуче впливає на їхній психологічний стан, викликаючи емоційне напруження та численні професійні стреси. Тривалий вплив такого стресу може призвести до серйозного наслідку - синдрому професійного вигорання, який вважається одним із найтяжчих проявів виснаження у робочому середовищі і є дуже поширеною професійною деформацією у представників багатьох професій по типу «людина-людина».

Психологічна природа вигорання почала вивчатися порівняно недавно. Поняття вигорання (англійською «burnout») розглядалося багатьма дослідниками, але вперше було введено і стало широко відомим завдяки роботі американського науковця Герберта Фрейденбергера, опублікованій у 1974 році. У своєму дослідженні він використав цей термін для опису стану виснаження, який виникає у людини через надмірні вимоги на робочому місці, зумовлені фізичними умовами або соціальним середовищем; для характеристики психологічного стану здорової людини, що виявляється наростаючим емоційним виснаженням, в результаті роботи в соціальній сфері (людина-людина), якій притаманні такі симптоми, як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної марності. Г. Фрейденбергер, дав характеристику особистостям схильних до синдрому емоційного вигорання. Такі люди найчастіше гуманні, м'які, ідеалісти, що захоплюються, завжди хочуть і готові допомагати іншим, але при цьому нестійкі, одержимі фанатичною ідеєю.

Фрейденбергер визначив комплекс симптомів, характерних для вигорання, який включає: відчуття втоми, головні болі, знижений імунітет, підвищена дратівливість, поведінкові зміни, песимістичний настрій тощо. Ці прояви, на думку вченого, формують своєрідний синдром професійного вигорання.

До 1982 року в зарубіжній літературі вийшла велика кількість статей з «емоційного вигорання». Але дані були підкріплені емпіричними дослідженнями і переважно носили описовий характер. Спочатку в групу ризику розвитку емоційного вигорання відносили незначну кількість професіоналів до неї входили медичні працівники та персонал благодійних організацій. Але 1982 року Р. Шваб (R. Schwab) розширив групу ризику розвитку синдрому вигорання. У першу групу зони ризику для синдрому вигорання підпадають:

1. Медичні працівники.
2. Соціальні працівники.
3. Викладачі.
4. Старші менеджери та керівники.
5. Поліцейські.
6. Працівники сфери управління.
7. Професії, пов'язані з постійними відрядженнями.
8. Працівники сфери послуг, які перебувають у постійному контакті з людьми.
9. Ті, що працюють у шкідливих умовах (шум, вібрація, забруднене повітря).
10. Працюючі по змінному графіку, без певного режиму відпочинку та харчування.

Концепцію вигорання у соціально-психологічному контексті розробили науковці К. Маслач, С. Джексон та А. Пінч, представивши трисимптомну модель цього феномену. У своєму дослідженні 1986 року К. Маслач підкреслила специфіку роботи в соціальній сфері, яка передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію, тобто тісний контакт з великою кількістю інших людей. Науковиця звернула увагу на складність такої професійної діяльності, де фахівець постійно взаємодіє з пацієнтами, клієнтами, студентами та іншими людьми, кожен з яких несе власні особистісні проблеми, невирішені питання та життєві труднощі.

У процесі такої тривалої міжособистісної комунікації у фахівця розвивається емоційне виснаження. Замість емпатії та співпереживання з'являються негативні емоційні стани: роздратування, тривога, апатія, занижена самооцінка, цинічне ставлення, негативне відношення до роботи, а власна професійна діяльність сприймається як беззмістовна.

К. Маслач розглядала вигорання як комплексний синдром, що характеризується фізичним та емоційним виснаженням і свідчить про втрату позитивних емоційних переживань. На її думку, вигорання є наслідком хронічного стресу, спричиненого постійною інтенсивною комунікацією з людьми, та проявляється у повному емоційному та професійному виснаженні особистості. Модель вигорання, яку запропонувала К. Маслач, лягла в основу подальшого вивчення феномена емоційного вигорання. Проведені зарубіжні дослідження сходяться на думці, що професійні стреси є основою вигорання (Вальтер, Полін, Левлор, 1997).

Відповідно трифакторній моделі вигорання К. Маслач, С. Джексон, симптоми, що викликають синдром вигорання, були організовані в три основні категорії: психологічна, фізична, поведінкова. Завдяки цьому визначився новий погляд на проблему емоційного вигорання, визначаючи його як комплекс симптомів, що включає:

- емоційну виснаженість, викликану фізичною та емоційною втомою, через виснаження ресурсів організму, високий рівень стресу, активну трудову діяльність, пов'язану із взаємодією з людьми, відсутність ресурсів для компенсації стану;
- деперсоналізацію (знеособлення), що характеризується проявом цинічності поведінки, байдужості до оточення, роботи, деформації відносин з іншими людьми;
- редукцію професійних досягнень, що виявляється негативною оцінкою своїх досягнень, обмеженням можливостей, зменшенням гідності.

Тільки за сукупністю трьох компонентів, можна визначити синдром емоційного вигорання, але жодної з даних симптомів окремо, не буде вважатися

синдромом вигорання, оскільки саме ці три симптоми стабільно корелювали між собою у дослідженнях. Maslach Burnout Inventory (MBI) – це опитувальник, який найчастіше використовується для виявлення оцінки вигорання, пов'язаного з роботою. Японські вчені вважають, що до трифакторної моделі Кристини Маслач варто додати четвертий фактор, що формується разом з рештою. «Involvement» - у перекладі залежність. Даному фактору характерні такі прояви як: головний біль, порушення сну, дратівливість, формування залежностей, таких як куріння та алкоголізм

Представниками динамічної моделі вигорання є Б. Перлман та Е.Хартман. Підхід Е. Перлмана та Б. Хартмана (E. Perlman, B. Hartman), розглядає вигорання, як наслідок професійних стресів. Виділяються:

- Фізіологічна категорія (фізичне виснаження).
- Афективно-когнітивна категорія (емоційне виснаження).
- Поведінкова категорія (деперсоналізація та знижена продуктивність).

Ця динамічна модель включає чотири стадії стресу.

Перша стадія – це напруженість. Ця стадія відображає ступінь, в якому робоча обстановка сприяє стресу. Для неї характерним є докладання додаткових зусиль до адаптації до робочих вимог, які мають ситуаційний характер. Наприклад, коли кваліфікація працівника недостатньо висока, не вистачає навичок та вмінь, що породжує невідповідність дійсним професійним вимогам. А також коли робота не сходиться з очікуваннями з боку працівника, виникає невідповідність між його навичками, компетентністю та умовами праці, що сприяє підвищенню рівня стресу.

Друга стадія – це переживання стресу, що супроводжується сильними відчуттями. Перехід від першої стадії до другої безпосередньо залежить від ресурсних здібностей особистості. Часто людина, яка перебуває в стресовій ситуації, не може усвідомити, що вона схильна до стресу.

Третя стадія позначається фізіологічними, афективно-когнітивними та поведінковими реакціями на стрес.

Четверта стадія – це наслідки стресу. Тут відбувається вигорання як реакція на тривалий стрес. Виявляється у вигляді фізичного, емоційного виснаження.

Представником наступної концепції Дж. Грінбергом було запропоновано розглядати емоційне вигоряння як п'ятиступінчастий процес.

Перша стадія називається «Медовий місяць», у цей період фахівець відчуває ентузіазм, енергійність, відчуває інтерес та бажання виконувати свою працю якісно. Однак, в період роботи виникають різні робочі стреси. У людини з'являється незадоволеність роботою, помітно зменшується ентузіазм а також знижується енергія.

Друга стадія має назву «Нестача палива». Ця стадія характеризується втомою, апатією, порушеннями сну. Професійна діяльність вже не викликає бурхливих емоцій, продуктивність діяльності падає. У такому випадку необхідно стимулювання працівника.

Третя стадія «Хронічні симптоми». Надмірна робота, відсутність якісного відпочинку та нестача стресового розвантаження провокують пригнічений знеможений стан, наслідком стає зниження імунітету. Також спостерігаються дратівливість, необґрунтована злість, почуття пригніченості, людина переживає через брак часу.

Четверта стадія «Криза». У цей період знижуються показники здоров'я, захворювання перетворюються на хронічні, працездатність знижується. Людина незадоволена своєю професійною діяльністю, якістю життя, своєю ефективністю.

П'ята стадія «Пробування стіни». Проблеми, що виникли на попередніх етапах, починають посилюватись і переходять у гостру стадію, провокуються небезпечні захворювання. Велика кількість проблем, пов'язаних з фізичним та емоційним занепадом, ставлять кар'єру працівника під загрозу.

Крім того, існує кілька моделей у вивченні процесу вигорання. Прикладом є модель А. Пайнса-Аронсона (Pines, Aronson, 1988). У цьому підході емоційне вигорання представлено, як особливий стан когнітивного, фізичного та емоційного виснаження, через тривале перебування у перенасичених емоціями подіях. Виснаження виступає головною причиною, інші ж прояви, як наслідок. На думку дослідників ризику вигорання схильні не лише працівники соціальної сфери. У підході Широма-Меламеда (Shirom-Melamed) (опитувальник SMBQ) синдром

вигорання розглядається як багатогранний конструкт, який включає когнітивну і фізичну втому і загальне емоційне виснаження.

Розглядаючи феномен вигорання в дослідженнях вчених, можна виділити основні підходи:

- 1) Індивідуально-психологічний. Стосується особистих уявлень людини. Коли надто високі очікування роботи не співвідносяться з реальним становищем.
- 2) Соціально-психологічний. Специфіка роботи у соціальній сфері, як основна причина синдрому вигорання. Це пов'язано з необхідністю взаємодіяти з великою кількістю людей.
- 3) Організаційно-психологічний. Організаційна структура як основний чинник вигорання особистості. Нестача автономного управління, підтримки, велика кількість конфліктних ситуацій та неоціненність керівництвом сприяють розвитку емоційного вигорання.

Представники екзистенційного підходу, зокрема А. Пайнс, у своїх роботах розглядає соціальних працівників з високим рівнем прагнень, як найбільш схильних до розвитку синдрому вигорання. Згідно з концепцією А. Пайнс, синдром професійного вигорання можна пояснити через призму мотивації. Дослідниця характеризує це явище як комплексний стан, при якому людина відчуває як фізичне, так і психологічне виснаження внаслідок довготривалого впливу ситуацій з високим емоційним навантаженням.

В теорії екзистенціального аналізу австрійського психотерапевта Альфріда Ленгле, чим вища значимість роботи для індивідуума, тим більше розчарування настає і призводить до вигорання. Чим менше сенсу в діях він бачить, тим вищий ризик розвитку синдрому вигорання. За концепцією А. Ленгле, вигорання виникає через дефіцит екзистенційного змісту в професійному житті людини, коли робота втрачає внутрішню цінність і сенс.

Прихильники інтерперсонального підходу вбачають причини емоційного вигорання, у розбіжностях серед працівників у колективі. К. Маслач також вважала, що одна з суттєвих причин вигорання – це напруга в колективі. Небезпека

полягає у негативному емоційному посиленні, які несуть дисгармонічні відносини у колективі.

Гештальт-терапія розглядає вигорання у зв'язку з втратою сприйняття працівником себе як цільної особистості. Внаслідок чого губляться кордони з «Я – Реальним», відбувається будівництво захисту, можуть проявлятися психосоматичні наслідки (гіпертонія, головний біль). В міжособистісному спілкуванні проявляється складність у відносинах з колегами та клієнтами. Фахівці гештальт-методу вважають, що синдром вигорання це комплексна проблема. Синдром вигорання серед фахівців «допомагаючих» професій, у тому числі серед науково-педагогічного складу - це результат уникнення власних почуттів, зведення професійної діяльності до стереотипів і невміння творчо самовиражатися.

Розглядаючи докладніше організаційно-психологічний підхід, то необхідно виділити трудове середовище, як основний фактор вигорання, а саме, велика кількість завдань і робочих питань, рутинність, стрес.

Наявні невеликі розбіжності у теоріях та підходах до питання емоційного вигорання, але практично всі дослідники відзначають, що головним джерелом синдрому вигорання є професійний стрес. Найбільш повно питання стресового впливу у взаємозв'язку з емоційним вигоранням розкрито на роботах Г.Сельє. Психологічний стрес має багато форм, обумовлених властивостями конкретної особистості, а емоційне вигорання виступає одним із різновидів стресового. Г. Сельє зазначає, що емоційне вигорання пов'язане з сильними розумовими, емоційними та комунікативними перевантаженнями. Майже всі, хто досліджував питання емоційного вигорання, сходяться на думку, що вигорання – це форма професійної деформації особистості.

Існує два суміжні поняття, які застосовуються до вигорання педагогів вищої школи – емоційне вигорання та професійне вигорання. Розглянемо кожен з них.

Для глибокого розуміння феномену «професійного вигорання» важливо спершу дослідити поняття «емоційного вигорання» як комплексного та багатоаспектного явища. Найбільш схильними до емоційного виснаження є

представники професій, що вимагають інтенсивної комунікації та чия професійна діяльність передбачає активну міжособистісну взаємодію, внаслідок чого проявляються ознаки поступового емоційного виснаження. В першу чергу, це стосується освітян, соціальних працівників, психологів, управлінців, медиків, поліцейських тощо. Серед наведених професій особливо вразливими є працівники сфери освіти, які щодня контактують з великою кількістю людей - від студентів до колег та керівництва. Багато досліджень свідчать, що професія педагога найбільше піддається впливу вигорання. Найчастіше цьому підлягають фахівці віком старше 35-40 років.

Синдром емоційного вигорання можна спостерігати і через певні симптоми поведінки людини. Важливо відзначити тісний взаємозв'язок між емоційним вигоранням та стресом. Процес емоційного вигорання розвивається поступово, проходячи певні етапи, які відповідають механізму розвитку стресу. Це динамічне явище, яке прогресує з часом та має свої характерні прояви на кожній стадії. Емоційне вигорання можна розглядати як захисний механізм, який розвивається особистістю у відповідь на психологічно травмуючі фактори. Цей механізм проявляється у формі повного або часткового пригнічення емоційних реакцій, що призводить до зниження емоційної енергії людини.

Падіння професійної ефективності супроводжується комплексом негативних проявів і вбачається через втрату впевненості і відчуття власної некомпетентності в роботі, формування та розвиток низької професійної та особистісної самооцінки, формування негативного професійного самоприйняття. Емоційне вигорання в професійному контексті розглядається з двох позицій:

- як захисний психологічний механізм;
- особистісна деформація під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

В такому випадку синдром емоційного вигорання виражається через поняття «професійне вигорання». Використання терміну «професійне вигорання» дозволяє розглядати це явище в контексті професійної деформації, спричиненої надмірними робочими перевантаженнями.

Хоча емоційне та професійне вигорання часто розглядаються як взаємопов'язані явища, між ними існують суттєві відмінності.

Емоційне вигорання - це психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, втратою енергії та зниженням емоційного фону. Воно проявляється насамперед у сфері емоцій та може виникнути не лише через професійну діяльність, а й через особисті стосунки, сімейні проблеми чи інші життєві ситуації. Основними симптомами є апатія, дратівливість, емоційна спустошеність та нездатність співпереживати іншим.

Професійне вигорання - це синдром, який виникає виключно у професійній сфері та пов'язаний зі зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи та професійної ефективності. Воно включає не лише емоційний компонент, а й когнітивний (зниження продуктивності мислення), поведінковий (формальне виконання обов'язків) та соціальний (погіршення стосунків з колегами). Характеризується редукцією професійних досягнень, деперсоналізацією у стосунках з клієнтами чи колегами, та може призвести до повної професійної деформації.

Таким чином, основна відмінність полягає в тому, що емоційне вигорання є більш широким поняттям і може виникати в різних сферах життя, тоді як професійне вигорання є специфічним синдромом, що розвивається виключно в контексті професійної діяльності та має більш комплексний характер впливу на особистість.

Початкові наукові розвідки синдрому професійного вигорання були проведені в медичних установах та громадських організаціях. Професорка Ф. Сторлі з Університету Невади, вивчаючи цей феномен серед кардіологічних медсестер, визначила, що вигорання виникає наслідок виснажливої боротьби людського духу з незмінною реальністю, що призводить до виснаження внутрішніх ресурсів особистості. В результаті розвивається своєрідна професійна стагнація - роботу виконують механічно, без емоційної залученості та творчого підходу.

Професійне вигорання є більш вузькоспрямованим терміном емоційного вигорання. Одними з перших взаємозв'язок цих термінів доводили такі вчені, як Є.

Еделевич, А. Бродський (E.Edelwich, A. Brodsky). З їхніх робіт про емоційне вигорання можна дійти невтішного висновку у тому, що саме емоційне вигорання служить «поштовхом» для професійного вигорання.

Розроблена ними концепція «поетапного прогресуючого розчарування» дає підстави вважати, що професійне вигорання настає внаслідок багатьох чинників емоційного вигорання – фрустрації ідеалістичних очікувань через повсякденну реальність, оцінки діяльності та умов праці. Вчені виробляють наступні етапи вигорання: «етап ентузіазму», «етап стагнації», «етап фрустрації» та «етап апатії».

На етапі фрустрації, коли людина відчувається безпорадно у зв'язку з неможливістю виконати поставлені завдання з першої спроби, формується стан безпорадності, що спричиняє небажання продовжувати роботу, виникає почуття «професійної апатії». Емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання – глобальний деструктивний феномен, який поширюється на всю професійну діяльність особистості.

Найпоширенішим підходом до проблеми вигорання є підхід В.В. Бойко, який розглядає цей феномен у вигляді механізму психологічного захисту. Психологічний захист виступає у форматі часткової чи повної відсутності емоцій. З погляду В.В. Бойко, вигорання це динамічний процес, що виникає поетапно і має схожість розвитком стресу. Основною функцією вигорання, на думку В.В. Бойко, є економія енергетичних ресурсів, що досягається за рахунок стереотипності поведінки та емоційного реагування.

Професор В.В. Бойко у своїх трудах виділяє три фази синдрому, кожна з фаз включає чотири симптоми.

- 1) «Напруга», яка стає тригером вигорання включає такі симптоми, як: хвилювання, невдоволення собою, загнаність у клітину (фахівець при цьому відчуває безвихідь), депресія і тривога.
- 2) «Резистенція» - умовно виділена фаза, оскільки опір виникає від початку напруги професіонала. Ця фаза включає такі симптоми: неадекватне виборче реагування (рацівник вибірково реагує на ситуації у процесі робочої комунікації), емоційно-моральна дезорієнтація (для симптому характерний поділ суб'єктів,

об'єктів і ситуацій гідних отримання емоційної віддачі), розширення сфери економії емоцій (скупість на емоції та вибіркоче реагування поширюється вже не тільки на робочу сферу, але переноситься і на позаробоче життя), редукція професійних обов'язків (прагнення працівника полегшити трудові обов'язки, спрямовані на емоційні витрати).

3) «Виснаження» - відбувається розхитування нервової системи, повне зниження емоційного реагування. Включає такі симптоми: емоційний дефіцит (людина не може надавати допомогу та виявляти емпатію щодо до інших), емоційна відстороненість (усуваються будь-які емоції з професійної сфери), деперсоналізація (проявляється втратою інтересу до професійної взаємодії з людьми), психосоматичні та психовегетативні порушення (з'являються порушення сну, загострення хронічних захворювань, проблеми із серцево-судинною системою. Ця стадія говорить про неефективність механізмів захисту вигорання).

Чинники, що провокують «вигорання» відповідно до концепції В.В. Бойко поділяються на внутрішні та зовнішні.

Серед зовнішніх чинників виокремлюють хронічну напруженість психоемоційної діяльності, організацію діяльності, що дестабілізує, підвищену відповідальність за виконуючі функції, несприятливу атмосферу професійної діяльності, психологічно «важкий» контингент, з яким має справу фахівець у сфері спілкування.

Внутрішні чинники – схильність до емоційної ригідності, сприйняття та переживання обставин професійної діяльності, слабка мотивація віддачі у професійній діяльності. Розглянемо деякі з факторів докладніше.

- Схильність до емоційної ригідності. Поява симптомів вигорання швидше відбувається у тих, хто менш сприйнятливий, більш емоційно стриманий. Повільніше вигорання настає у емоційних, імпульсивних, не стриманих. Підвищена чутливість часто блокує механізм захисту.

- Інтенсивне сприйняття та переживання обставин. Для людей, схильних до підвищеної відповідальності, активного емоційного включення, підвищується ризик розвитку емоційного вигорання. Внаслідок глибоких переживань

енергетичні ресурси людини виснажуються, починають працювати механізми психологічного захисту. Найчастіше у роботі професіонала чергується інтенсивне емоційне включення та сильні психологічні захисту, внаслідок чого емоційне реагування на негативні ситуації, може змінюватися апатією та байдужістю.

- Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності. З цієї причини необхідно виділити дві позиції фахівця. Перша – це коли працівник, який не вважає важливим момент емоційного включення та емпатії стосовно людей пов'язаними з його професійною діяльністю. Що може провокувати байдуже ставлення, байдужість тощо. Друга – це коли професіоналу не властиво співпереживати іншим та бути включеним у процес комунікації. Такі люди часто не схильні допомагати іншим, що сприяє вигорянню, якщо ми говоримо про професію «людина-людина».

- Моральні дефекти та дезорієнтація особистості. Важливо розуміти, що це чинники який завжди пов'язані з професійної деформацією, іноді це особистісні особливості людини. У фахівця можуть бути моральні норми, совість, чесність, повага і почуття субординації, вміння взаємодіяти з суб'єктами професійної діяльності. Наслідком може бути апатичне ставлення до виконуваних робочих обов'язків.

Згідно з концепцією С.Мейєрса, професійне вигорання – це психологічний стан, при якому людина втрачає надію на професійний успіх і винагороду, натомість очікуючи покарання через недостатню компетентність, низьку мотивацію або неможливість контролювати результати своєї роботи.

Професійне вигорання у викладацькому середовищі характеризується всебічним виснаженням організму, що охоплює психічну, емоційну та фізичну сфери. Симптоматика цього стану різноманітна і включає:

- фізіологічні прояви (порушення сну, апетиту, зниження імунітету);
- емоційні розлади (дратівливість, тривожність, напруження);
- професійну деформацію (негативізм щодо студентів, втрата інтересу до викладання);
- загальне зниження якості життя (втрата життєвих інтересів та енергії).

Незважаючи на різноманітність наукових поглядів щодо етіології та симптоматики вигорання, дослідники поєднуються в тому, що ключовим тригером цього стану є інтенсивна міжособистісна взаємодія та напружені стосунки в системі «людина-людина». Характерною особливістю вигорання є його «заразливість» у професійному середовищі. Працівники, які мають схильність до емоційного виснаження та вигорання, можуть переймати негативні настрої та песимізм у своїх колег. Важливо відзначити тісний зв'язок між феноменом вигорання та стресом, у тому числі організаційним.

Аналізуючи природу синдрому професійного вигорання та його тісний зв'язок із стресом на роботі, можна дійти висновку, що цей синдром у своїй основі є реакцією на стрес (стресова реакція). Однак це не миттєва відповідь на окрему стресову ситуацію, а результат накопичення впливу постійних професійних стресових чинників помірної сили протягом тривалого часу. Отже, професійне вигорання можна тлумачити як реакцію організму на хронічний професійний стрес. Професійний стрес – це результат протиріччя між вимогами, що висуваються навколишнім середовищем та внутрішніми ресурсами людини.

У найбільш загальному вигляді синдром професійного вигорання розглядається як стресова реакція, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Отже, на тлі конфліктів, що часто відбуваються, емоційної напруги при здійсненні своєї професійної діяльності, фахівці, які працюють у сфері «людина – людина» схильні до ризику придбання психосоматичних захворювань, а також невротичних розладів. Також у людини може статися особистісна деформація. Для фахівців, які працюють з іншими людьми професійно важливими якостями є своє власне психологічне благополуччя та психічне здоров'я.

1.2. Професійні та психологічні особливості професійного вигорання науково-педагогічних працівників

Діяльність викладача закладу вищої освіти (ЗВО) можна віднести до складно організованої. Вона включає педагогічний аспект, організаційний, методичний, науковий, інноваційний, міжособистісний. Усі аспекти різні у способі здійснення, але в сукупності сприяють підготовці учнів до професійної діяльності.

Професія педагога відноситься до допомагаючим професіям типу «людина-людина». К. Роджерс описує допомагаючі відносини, як відносини, в яких одна зі сторін сприяє іншій стороні в особистісному зростанні, розвитку, кращій життєдіяльності та формуванні зрілості.

У різних дослідженнях педагогічна діяльність розглядалася із трьох позицій:

1. З позиції передачі знань, умінь від викладача студентам.
2. З позиції формування навчальної діяльності, пізнавальної активності.
3. З позиції організації взаємодії студента та викладача.

Структура педагогічної діяльності представлена такими компонентами:

1. Змістовий чи конструктивний компонент – характеризується визначенням змісту навчального курсу в об'єктивному плані щодо його засвоєння.

2. Організаційний компонент – характеризується рівнем активності педагога з організації процесу засвоєння знань здобувачами, і навіть щодо організації методів викладацької діяльності.

3. Комунікативний компонент – характеризується особливостями місця особистості педагогічної діяльності, системою міжособистісного взаємодії між суб'єктом і об'єктом.

Професія педагога спрямовано побудову особливих відносин зі своїми учнями, особливістю педагогічної діяльності, і те, що об'єкт і результат праці педагога – це інша людина, викладач формує в учня інтелектуальні, особистісні та духовні якості.

Педагогічна діяльність – це передусім передача здобувачам певних знань. Таким чином, ми можемо говорити про те, що професійна діяльність педагога

пов'язана із взаємовідносинами з людьми та спрямована на розуміння та задоволення потреб студентів. Викладачеві необхідно особистісно залучатися, мати емпатичні здібності та відкрите ставлення до оточуючих, у рамках своєї професійної діяльності.

Крім високорозвинених професійних якостей і цінностей, педагоги повинні мати загальнолюдські якості, мати бажання піклуватися про інших, бути комунікабельними, саморозвиватися. За наявності всіх особистісно та професійно значущих ціннісних орієнтирів педагог зможе чесно і якісно виконувати свою роботу, сумлінно ставитися до праці, розвиватися і шукати творчі шляхи.

Педагог повинен постійно вдосконалювати себе як фізіологічно, так і психічно, інакше відбувається насильство над психікою, внаслідок чого виникає змученість, дратівливість. М.М. Рубінштейн як одну з особливостей роботи педагога виділяв перевтому: «.. перевтома через високу участь вольового стимулу та постійної активної роботи свідомостей; перевтома пояснюється також великою кількістю позаурочної роботи та складністю комплексу робочих дій; вище перелічене посилюється частою напруженістю як специфічних емоцій». Також дослідник виділяв такі важливі характеристики в особистості педагогів, як оптимізм та любов до дітей.

Відсутність цих якостей може вести до професійних падінь, редукції професійних досягнень. Якщо педагог професійно-ціннісно орієнтований, йому представляється можливим вибудувати власну, успішну модель діяльності, яка може бути йому орієнтиром для професійного розвитку. Коли викладач розуміє компоненти праці як цінні для себе, формується моральна стійкість, міцність до скрутних ситуацій у рамках професії.

У змісті та структурі вищої освіти відбуваються постійні зміни, підвищуються вимоги до керівництва вищих закладів, а також до професорсько-викладацького складу.

Педагогічна діяльність викладачів ВШ характеризується низкою особливостей, які можна охарактеризувати як емоціогенні. Це пов'язано, насамперед, з тим, що у роботі викладача є дуже багато стресових чинників, що

викликають емоційне і психічне напруження. До даних факторів можна віднести високий темп роботи в умовах дефіциту часу, часті перенавантаження, складні педагогічні ситуації з студентами, необхідність постійно перебувати під оцінкою всіх учасників освітнього процесу та ін.

У практиці викладача простежуються загальні чітко поставлені цілі навчання, виховання, способи їх досягнення та реальні практичні дії. Педагог, крім цього, повинен стимулювати інтерес до наукової, пізнавальної та самостійної діяльності у студентів. Працюючи з учнями, викладачеві необхідно послідовно і ясно визначати навчальні та виховні цілі, підбирати якісний матеріал, що відповідає вимогам, створювати умови для досягнення цих цілей.

Викладач – це науковець, який добре опанував наукові методи навчання та виховання, вміло використовує технічні засоби викладання, безперервно підвищує свою кваліфікацію, активно бере участь у науково-дослідній роботі, у суспільному житті.

Говорячи про особливості роботи педагога вищої школи, важливо сказати про необхідність ведення не тільки педагогічної діяльності, а й наукової, на відміну від середньоосвітніх установ. Науково-дослідна діяльність підвищує інтерес до роботи, формує прагнення до вдосконалення педагога у професійному середовищі, покращується якість викладання матеріалу, розкриває його як вченого та забезпечує зростання його творчого потенціалу.

Викладачеві необхідно знаходити баланс між викладацькою та дослідницькою діяльністю. У разі великих навантажень педагогічної роботою, можливість наукової роботи скорочується. І зворотний ефект відбувається, коли педагог присвячує занадто багато часу дослідженням, але при цьому менше уваги приділяє для педагогічного розвитку, що погіршує якість дисципліни, що викладається. Саме баланс між науковою та викладацькою діяльністю, гарантує успішне виконання педагогом своїх функцій. Варіант переважання педагогічної спрямованості в роботі, на думку автора, є найбільш несприятливим для розвитку педагога, тому що згодом він зазнає труднощів із перетворенням наукових знань,

отриманих у процесі дослідницької діяльності, у структуровану та зрозумілу для учнів учбову дисципліну.

Однак коли викладач йде у наукову діяльність, не віддаючи колосального значення розвитку педагогічних навичок та умінь, з'являються такі проблеми як: зниження комунікативних навичок, рівня організаторських здібностей, нездатність організувати діяльність навчальної групи. Тому так важливо поєднувати обидві діяльності. Але найчастіше невелика кількість педагогів успішно їх поєднують.

Також існують і інші особливості роботи викладача у закладі вищої освіти:

1. Діяльність викладача є багатоаспектною і поєднує у собі безліч різних умінь та здібностей.
2. Важлива професійна відповідність, наявність вченого ступеню.
3. Існує необхідність дотримання критеріїв, таких як: виконання навчального навантаження, методичної та виховної роботи, організація наукової діяльності, відповідність ліцензійним умовам тощо.
4. Викладач повинен постійно перебувати у взаємодії та комунікації з здобувачами та колегами.
5. Для успішного професійного становлення викладачу потрібні знання, вміння, ораторські навички, культура та цінності, індивідуальна манера викладання.
6. Результат діяльності викладача відстрочений у часі та матеріалізується в здобувачах, такі показники складно вимірюються.

Існує кілька рівнів продуктивності у науково-педагогічній діяльності:

- викладач переказує іншим інформацію, якою володіє сам - це непродуктивний рівень;
- викладач має здатність адаптувати інформацію до особливостей здобувачів – це малопродуктивний рівень;
- викладач має вміння застосовувати стратегії навчання знанням, вмінням та навичкам учнів з вузькоспрямованих розділів курсу, дисципліни – це середньопродуктивний рівень;
- викладач має стратегії формування у здобувачів системи знань, умінь та навичок з усього курсу, дисципліни – це продуктивний рівень;

- викладач має здатність своїм предметом впливати загалом формування особистості студентів – це високопродуктивний рівень.

Також в науково-педагогічній діяльності необхідно виокремити такі психологічні функції:

1. Педагог володіє інформацією та вміє її подати – це інформаційна функція.
2. Педагог вміє керувати розвитком особистості студента – це функція, що розвиває.
3. Педагог володіє вмінням спрямовувати особистість студента, мотивувати – це орієнтаційна функція.
4. Педагог має можливість активізувати розумову діяльність студентів – це мобілізаційна функція.
5. Педагог постійно перебуває у творчому пошуку під час реалізації науково-педагогічного процесу – це дослідна функція.

Неможливо характеризувати психологічні особливості педагогічної діяльності не враховуючи індивідуального стилю. Говорячи про індивідуальний стиль, мається на увазі, що педагог враховує свою індивідуальність. Маючи різну індивідуальність, педагог може вибрати з навчальних, виховних завдань одні й ті ж, але реалізовувати їх з різного боку. Індивідуальний стиль педагогічної діяльності має основні ознаки, які характеризуються:

- темпераментом;
- характером реакцій на різні педагогічні ситуації;
- вибором методів викладання / навчання;
- засобами виховної роботи;
- педагогічним спілкуванням, його стилем;
- реагуванням на вчинки здобувачів;
- манерою поведінки;
- перевагою різних видів заохочення;
- застосуванням засобів впливу психолого-педагогічного плану.

Науково-педагогічному працівнику необхідно отримувати щось основне, цінне у педагогічному досвіді, але необхідно зберігати свій індивідуальний стиль.

Це веде до підвищення ефективності навчання, при цьому педагог використовує у своїй роботі передовий педагогічний досвід.

Діяльність викладача передбачає проходження через певні кризові стани в процесі професійного становлення.

Криза 1-го року (або криза адаптації) - прагнення до досконалості, невміння адаптуватися в новому колективі.

Криза 5-7 років (або криза професійного становлення) - перші успіхи у професій, визнання колективу, підвищена вимогливість до себе.

Криза 12-15 років – недомагання, педагогічна самооцінка знижується, правила, документація, інновації викликають роздратування, страх перед атестацією.

Варто підкреслити, що професія викладача супроводжується різноманітними психологічними станами, серед яких помітне місце займає тривожність. Цей стан характеризується передчуттям негативних переживань або побоюванням щодо можливих несприятливих результатів певних подій чи процесів.

В межах психологічних досліджень виокремлюють два типи тривожності – особистісну та ситуативну (реактивну). Особистісна тривожність - це стійка індивідуальна характеристика, що відображає схильність людини до тривоги і передбачає наявність у неї тенденції сприймати досить широкий спектр ситуацій як загрозливі (схильність до надмірного хвилювання та негативних прогнозів, постійне очікування небезпеки).

Ситуативна тривожність це реакція на стресори в конкретній ситуації. Ситуативна (реактивна) тривожність - це стан, що характеризується суб'єктивно пережитими емоціями напруження, занепокоєння, заклопотаності, нервозності, які виникають як реакція на конкретну стресову ситуацію (тимчасовий емоційний стан, має різну інтенсивність, є динамічною у часі). Численні наукові дослідження підтверджують наявність взаємозв'язку між рівнем тривожності викладача та ступенем його професійного вигорання (включаючи методику визначення рівня тривожності Ч.Б. Спілберга).

Наукові спостереження підтверджують роль тривожності як значущого фактора у розвитку професійного вигорання педагогічних працівників, враховуючи тісний взаємозв'язок емоційного стану з цим синдромом. Підвищена тривожність призводить до швидшого настання втоми, постійного напруження та формування уникаючої поведінки замість конструктивного вирішення проблем.

На сьогоднішній день багато факторів сприяють розвитку професійного вигорання працівників ЗВО, наприклад, інтенсивна праця, зниження престижності педагогічної праці, недостойна оплата, бюрократія, високий рівень психоемоційного навантаження, впровадження інноваційних методик та технологій навчання у ЗВО тощо. Такі умови активують захисні механізми організму, що дозволяють зменшити негативний вплив зовнішнього середовища.

1.3. Чинники науково-педагогічної діяльності, що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання викладача ЗВО

Вигорання інтерпретується переважно у ракурсі аналізу професійних стресів, як процес порушення адаптації на роботі чи труднощі з виконанням професійних обов'язків. Також ключовим фактором, що сприяє виникненню даного синдрому, вважається тривалість емоційного навантаження в ситуаціях міжособистісної взаємодії. Звідси, можна зробити висновок, що емоційне вигорання властиве представникам таких професій, у яких велику роль відіграють комунікації. До цих професій належать також і науково-педагогічні працівники.

У психологічній літературі досить поширене поняття «професійне вигорання», яке відбиває наслідки напруги у ситуаціях міжособистісного спілкування. Дане явище безпосередньо пов'язане з психічним, фізичним та соціальним здоров'ям професіонала.

Як було зазначено вище, розвитку емоційного вигорання схильні працівники педагогічних професій. Насамперед, це пов'язано з тим, що педагоги працюють у ситуаціях емоційної напруженості, змушені здійснювати свої професійні обов'язки, постійно перебуваючи під наглядом як з боку керівників закладів освіти, так і з

боку самих здобувачів. Поряд із цим, педагогічна професія відноситься до альтруїстичних сфер професійної діяльності, що також сприяє виникненню вигорання.

Такі фактори як занадто динамічний темп роботи, обміль часу, перенавантаження, складні комунікативні ситуації з студентами, перебування під спостереженням та оцінкою учасників освітнього процесу посилюють емоційну напругу викладача. Чинники емоційної напруги також сприяють виникненню непрохідного почуття втоми в педагогів, що може позначатися їх роботі, виконання безпосередніх професійних обов'язків.

Крім емоційних симптомів вигорання, у працівників педагогічних професій часто спостерігаються фізичні та поведінкові. З фізичних найбільш поширені часті головні болі, безсоння. Поведінкові виражаються у виникненні почуттів нудьги, образи, знижується інтерес у роботі, ініціативність. На місце приходять невпевненість, дратівливість, оціночно-стереотипний погляд на оточуючих. Всі ці фактори негативно відбиваються на професійній діяльності педагогів та її ефективності, що призводить, своєю чергою, до зниження їх кваліфікації.

Крім емоційності педагогічної діяльності, до факторів, сприяючим виникненню та розвитку вигорання педагогів належить і висока психічна напруженість праці. Ця обставина посилюється ще й тим, що емпатичні якості є професійно важливими у діяльності викладача. Сукупність усіх цих особливостей сприяють формуванню професійного вигорання освітян.

Зазначимо докладніше фактори професійної діяльності педагогів, що сприяють виникненню професійного вигорання:

- високий рівень завантаженості протягом робочого часу;
- фемінізованість професії – більша кількість педагогів жінок, у яких, по-перше, велика схильність до виникнення психічних захворювань, у порівнянні з чоловіками, по-друге, крім робочої завантаженості, велика зайнятість домашніми та сімейними обов'язками, вихованням своїх дітей;
- високий ступінь відтоку молодих спеціалістів з освітніх установ до інших сфер діяльності;

- психологічні проблеми «приймаючого» спілкування.

Звичайно, висока емоційна забарвленість закладена спочатку у самій професії педагога. Причому педагог випробовує у своїй професійній діяльності великий спектр емоцій. Це може бути і почуття задоволення, радості, а також прикrostі, жалю, страху, гордість, розчарування та ін.

Також, досить цікавим є питання, пов'язане з визначенням причин професійної непридатності педагогів. Це пов'язано з організацією даного виду праці, або з індивідуальними особливостями працівників та їх професійною непридатністю. На початку ХХ століття було проведено дослідження, в ході якого було визначено, що існують такі індивідуальні особливості особистості, які сприяють виникненню психічної втоми при здійсненні педагогічної діяльності.

Деякі дослідники пропонують класифікацію професій, які відносяться до зони ризику - професії найвищого типу, середнього типу, нижчого типу. До групи професій найвищого типу належить і професія педагога (викладача), тому що в ній необхідна постійна позаурочна наукова робота, робота над предметом і собою, тоді як професії середнього типу мають на увазі роботу лише над предметом, а професії нижчого типу після навчання не вимагають роботи ні над собою, ні над предметом.

Особливістю роботи з людьми (дітьми) вимагає від особи великих емоційних затрат. Викладачі постійно зазнають на робочому місці стресу, який значно перевищує психічні можливості людини. Педагоги часто не дозволяють собі зробити помилку, постійно контролюють свою поведінку або емоційні реакції, змушені витрачати свій час на додаткову роботу.

Протягом одного дня педагог може стільки витратити емоційні та психічні сили, що не завжди до наступного робочого дня зможе відновитись. Звідси з'являється тривожність, депресивні стани, ригідність в емоційних проявах та спустошеність. Усе це, своєю чергою, накладається важкі соціальні, економічні, господарсько-побутові чинники, проблеми зі здоров'ям.

Можна виділити такі групи чинників, що впливають на розвиток синдрому вигорання:

1. Особистісні чинники ризику вигорання: схильність до інтроверсії; реактивність; низька або надмірно висока емпатія; жорсткість і авторитарність у відносинах з іншими; низький рівень самоповаги і самооцінки тощо. У ряді досліджень виявилось, що найбільше піддаються вигоранню трудоволіки — ті, хто вирішив повністю присвятити себе роботі, працює без відпочинку, щоденно викладається на повну шкоду іншим особистим інтересам та потребам.

2. Статусно-ролеві (комунікативні) чинники ризику вигорання включають ролевий конфлікт, ролеву невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням (самоактуалізацією), низький соціальний статус, ролеві поведінкові стереотипи, що обмежують творчу активність, відчуженість у значущій (референтній) групі, негативні гендерні установки, що обмежують права і свободу особистості.

3. Корпоративні (професійно-організаційні) чинники ризику вигорання включають нечітку організацію та планування праці, монотонність роботи, вкладення в роботу великих особистісних ресурсів за відсутності визнання і позитивної оцінки, сувору регламентацію робочого часу, особливо за нереальних термінів виконання, негативні або «холодні» відносини з колегами, відсутність згуртованості, напруженість і конфлікти у професійному середовищі, недостатня підтримка з боку колег, конфлікти, конкуренція, дефіцит адміністративної, соціальної та професійної підтримки тощо.

Дослідники поділяють ці чинники на внутрішні та зовнішні. Серед внутрішніх чинників виділяють:

1. Особистісний (індивідуальний) чинник пов'язаний з проблемами особистого характеру - проблеми матеріального становища, умови та якість життя, відсутність можливості самореалізації на роботі та вдома, незадоволеність собою та перспективами своєї професійної діяльності.

2. Комунікативний чинник пов'язаний з відсутністю досвіду вирішення конфліктних ситуацій, у тому числі неможливість побудувати ефективну комунікацію зі студентами, їхніми батьками, керівництвом; невміння стримувати та контролювати свій емоційний стан.

Також деякі дослідники виокремлюють окремий внутрішній чинник - життєстійкість. Цей фактор дозволяє підтримувати високий рівень емоційного здоров'я.

Зовнішні чинники, що впливають на професійне вигорання:

1. Організаційний чинник, який характеризує особливості робочого часу, виконуваних обов'язки, високий рівень напруги на роботі, ступінь відповідальності, склад колективу, відсутність задоволення від робочого процесу, дисбаланс витрачених сил та отриманих результатів, низький рівень оплати праці, ненормований робочий графік, можливі вертикальні та горизонтальні конфлікти та ін.

2. Характер професійної діяльності.

Також виділяють такі чинники, як організаційний стрес, пов'язаний з атмосферою в колективі, керівництві, високий рівень тривожності (як особистісної, так і ситуативної), що тягне за собою особисту незадоволеність, появу депресивного стану, зокрема появу стресу.

Слід зазначити, що жоден із чинників сам по собі не може спричинити вигорання. Його виникнення — це результат дії сукупності всіх чинників як на професійному, так і на особистісному рівні.

К. Маслач, ґрунтуючись на даних фактах, виділила ще шість організаційних факторів професійного вигорання, пов'язаних зі стресом: робочі навантаження, контроль та автономність співробітника, сприйняття винагороди, психологічна сумісність співробітника з діяльністю та колегами, сприйняття справедливості та конгруентність цінностей працівника з декларованими/прихованими цінностями організації.

Також, як зазначалось вище, японські дослідники додали ще один фактор — «Involvement» - залучення педагога до професійного процесу. Фактор виявляється у порушенні порядку дня, появою дратівливості та шкідливих звичок.

Двофакторний підхід до вигорання Д. Ст. Дайрендонка та У. Б. Шефлі характеризується емоційним виснаженням («афективний» фактор, скарги на погане

самопочуття, нервові напруження) та деперсоналізацією («установчий» фактор – зміна ставлення до студентів чи до самого себе).

Крім того, взаємозв'язок професійного вигорання та соціальними особливостями зумовлений стажом педагогічної діяльності. Існує поняття, як «педагогічний криз», тобто спад професійної діяльності викладача після 10-15 років роботи у старшому віці.

У роботах Ю. Л. Львової виділено ознаки «педагогічної кризи», які вона ділить на три групи ознак, пов'язаних:

- з науковою діяльністю (бажання ввести щось нове у процес навчання, освоїти нові техніки та прийоми викладання, пояснити якісь нові наукові відкриття, але неможливість досягти поставленої мети за відведені години роботи; більш того, не виникає належної позитивної реакції у студентів, не виникає зворотного зв'язку в парі студент-педагог, що спричиняє появу невідповідності очікувань педагога реальності);
- з веденням педагогічного процесу (поява усталеної системи роботи, педагогічних прийомів та страх їх зміни);
- з оточенням (відсутність підтримки у колективі, внаслідок виникнення почуття власної непотрібності, некорисності).

Ступінь професійного вигорання обумовлена як стажом роботи, так і віком педагога. Дослідження показують, що у педагогів середнього віку емоційні переживання, пов'язані з професійною діяльністю, проявляються як розпач і обурення, незадоволеність професією, робочими обов'язками. Дані явища також супроводжуються психосоматичними порушеннями, у педагогів середнього віку «переважно сформована фаза напруги, яка є провісником і «запускаючим механізмом» у формуванні психічного вигорання. Педагоги зі стажом роботи понад 15 років схильні до постійної незадоволеності власною роботою, навчальним процесом. Виникає так зване «емоційне перенесення». Питання про взаємозв'язок стажу роботи педагога та професійного вигорання порушувалося у багатьох роботах та дослідженнях. Дослідження доводять, що стаж роботи взаємопов'язаний із професійним вигоранням протягом 20 років роботи, далі настає період

стабілізації, тобто частка виявлення синдрому вигорання зменшується. Але слід зазначити, що дослідження вчених щодо професійного вигорання педагогів демонструють неоднозначні результати:

- М. Губерман визначає пік вигорання настає між 7-12 роками професійної діяльності (вік 30-45 років) [24];
- А. Фарбер стверджує, що педагоги 33-44 років найменш схильні до вигорання [21];
- Б. Перлман та інші дослідники вважають, що вище вигорання мають молоді педагоги [28];
- Т. Каткова виявила найвищі показники вигорання у педагогів зі стажем 10-15 років (віком 29-39 років) [52].

Спільний висновок досліджень: рівень професійного вигорання залежить від індивідуальних особливостей та не має лінійної залежності від віку чи стажу роботи.

Зміст професійної діяльності педагога вищої школи, тісно пов'язаний із взаємовідносинами з оточуючими, спрямований на виділення та задоволення потреб студентів та колег, розуміння спільних цілей, їх організацію та мотивацію студентів до досягнення.

Також педагогу необхідно мати загальнолюдські якості та цінності, такі як: турбота про оточуючих, спрямованість на комунікацію та взаємодію, необхідність особистісного розвитку.

Діяльність викладача вищої школи поліфункціональна, реалізація відбувається в кількох напрямках: педагогічний, організаційний, методичний, науковий та ін. Те на що спрямовані мотиви та потреби викладача, спонукає його до професійної діяльності.

На сьогоднішній день професійна діяльність педагога пов'язана з великою кількістю негативних факторів: інтенсивна праця, зниження престижності педагогічної праці, погіршення матеріального добробуту та інші негативні фактори, перелічені раніше. Такий стан дозволяє відносити професію до

стресогенних, тобто до професій із великим рівнем психоемоційної напруги. Такі умови підвищують роль дослідження факторів вигорання педагога ЗВО.

У воєнний час викладачі закладів вищої освіти опинилися перед необхідністю кардинальної професійної трансформації. Їм довелося терміново адаптуватися до екстремальних умов без попередньої спеціальної підготовки. Соціальна роль педагога зазнала радикальних змін, що передбачає:

1. Розвиток нових професійних компетентностей: гнучкість у плануванні занять, здатність працювати в умовах укриття, опанування ефективних методик навчання в надзвичайних обставинах.

2. Посилення психоемоційної стійкості: підвищення стресостійкості, самоконтролю, толерантності до невизначеності, опанування технік психологічної стабілізації.

3. Забезпечення безпеки: готовність миттєво реагувати на зміни, надавати першу психологічну допомогу, створювати безпечне освітнє середовище для студентів.

Ці виклики вимагають від педагогічних працівників швидкої адаптації та формування принципово нового підходу до професійної діяльності.

Крім того, процес вигорання є «продуктом» постійного стресу, пов'язаного не тільки з саме позиціонуванням педагога в роботі, але з організаційними моментами на роботі, з культурою роботи загалом. Таким чином, одним із основних чинників розвитку професійного вигорання є присутність перманентного, наростаючого, що не має розрядки стресу в житті працівника. Стрес (від англ. stress – тиск, тиск, натиск, навантаження, напруга) – неспецифічна (загальна) реакція організму на фізичний або психологічний вплив, що порушує його гомеостаз, також – відповідний стан нервової системи організму всього або організму в цілому. Зародження стресу відбувається в умовах впливу зовнішнього середовища, як реакція організму на критичні ситуації життя та життєдіяльності, на конфлікти, складні та відповідальні робочі завдання, небезпечні ситуації тощо.

Стрес – це неминучий наслідок сучасних реалій. Різні чинники життя впливають його виникнення, але найважливішими чинниками є індивідуальні особливості людини, методи реагування і сприйняття.

Професійний стрес підсилюють робочі навантаження, відсутність чітких розмежувань посадових обов'язків, негативні відносини у робочому колективі, неадекватне начальство, деструктивні відносини, недостатня оплата праці, монотонність і одноманітність професійних обов'язків, відсутність подальшого професійного зростання. На розвиток професійного стресу можуть впливати умови праці, які надає працедавець. Так на підвищення рівня стресу та напруженості, може впливати нестача світла, задуха та тіснота приміщення, відсутність особистих кордонів та особистого простору, небезпека травматизму, переробки, інтенсивність праці.

Поява стресових ситуацій практично неможливо уникнути у будь-якій навчальній організації, оскільки процес формування стресу має складну і багатоступінчасту структуру. Підтримання фінансової складової, стабільності та гарної атмосфери в колективі, вироблення сприятливої конкурентоспроможності – недотримання всіх цих дій провокують дисбаланс в організаційній сфері, що супроводжується появою організаційного стресу (вплив колективу, начальства, організації робочого процесу, тобто рівень стресу підвищується, у зв'язку із зростанням кількості робочих годин та невідповідністю докладених зусиль та строків виконання робіт, поставлених керівництвом). Дослідження свідчать, що кінець навчального року є найбільш стресовим періодом, який супроводжується почуттям виснаження.

Формуванню стресогенів в організації сприяють такі фактори, як некомпетентність педагогів та керівництва; складна бюрократична система; низький рівень чи відсутність мотивації педагогів; неможливість збудувати ефективну комунікацію як усередині колективу, так і з керівництвом; розбіжність думок працівників щодо оцінки стратегії розвитку організації; порушення внутрішньогрупових норм поведінки та ін.

Професія викладача (педагога) належить до вразливих професій із високим рівнем стресу. Численні зарубіжні та українські дослідники говорять про ризик розвитку синдрому вигорання у педагогів через високий ступінь напруженості та навантаження у професійній діяльності, а також комунікації викладача з студентами та колегами.

Висновки до розділу 1.

Дослідивши теоретичні аспекти синдрому професійного вигорання та проаналізував психолого-педагогічну літературу з проблеми професійного вигорання та специфіки професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, сформульовано такі висновки:

1. Поняття вигорання (англійською «burnout») розглядалося багатьма дослідниками, але вперше було введено і стало широко відомим завдяки роботі американського науковця Герберта Фрейденбергера, опублікованій у 1974 році.
2. Існує два суміжні поняття, які застосовуються до вигорання педагогів вищої школи – емоційне вигорання та професійне вигорання. Основна відмінність полягає в тому, що емоційне вигорання є більш широким поняттям і може виникати в різних сферах життя, тоді як професійне вигорання є специфічним синдромом, що розвивається виключно в контексті професійної діяльності та має більш комплексний характер впливу на особистість. Емоційне вигорання служить «поштовхом» для професійного вигорання.
3. Професійне вигорання - це синдром, який виникає у професійній сфері та пов'язаний зі зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи та професійної ефективності. Воно включає не лише емоційний компонент, а й когнітивний (зниження продуктивності мислення), поведінковий (формальне виконання обов'язків) та соціальний (погіршення стосунків з колегами). Характеризується редукцією професійних досягнень, деперсоналізацією у стосунках з клієнтами чи колегами, та може призвести до повної професійної деформації.

4. Найбільш схильними до емоційного виснаження є представники професій, що вимагають інтенсивної комунікації та чия професійна діяльність передбачає активну міжособистісну взаємодію, внаслідок чого проявляються ознаки поступового емоційного виснаження. В першу чергу, це стосується освітян, соціальних працівників, психологів, управлінців, медиків, поліцейських тощо. Серед наведених професій особливо вразливими є працівники сфери освіти, які щодня контактують з великою кількістю людей.
5. Синдром професійного вигорання у своїй основі є реакцією на стрес та результатом накопичення впливу постійних професійних стресових чинників помірної сили протягом тривалого часу. Отже, професійне вигорання можна тлумачити як реакцію організму на хронічний професійний стрес. Професійний стрес – це результат протиріччя між вимогами, що висуваються навколишнім середовищем та внутрішніми ресурсами людини.
6. Педагогічна діяльність викладачів ВШ характеризується низкою особливостей, які можна охарактеризувати як емоціогенні. Це пов'язано, насамперед, з тим, що у роботі педагогів є дуже багато стресових чинників, що викликають емоційне і психічне напруження - високий темп роботи в умовах дефіциту часу, часті перенавантаження, необхідність ведення не тільки педагогічну діяльність, а й наукову, складні педагогічні ситуації з студентами, необхідність постійно перебувати під оцінкою всіх учасників освітнього процесу тощо.
7. Дослідники виділяють внутрішні (особистісні, комунікативні) та зовнішні фактори (організаційний фактор та характер професійної діяльності), що впливають на вигорання. Також одним із основних чинників розвитку професійного вигорання є присутність перманентного, наростаючого, що не має розрядки стресу в житті працівника.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО

2.1. Методологія експериментального дослідження

Розробка методології експерименту є обов'язковою передуючою складовою проведенням експериментальних досліджень. Методологія відіграє ключову роль у подальшому ході дослідження.

Методологія експерименту – загальна структура (проект) експерименту, тобто постановка й послідовність виконання експериментальних досліджень. Це комплексний підхід до проведення експериментального дослідження, який визначає загальну стратегію його організації та реалізації. Методологія експерименту включає в себе наступні основні елементи:

1. Розробка плану-програми експерименту (визначення мети, завдань дослідження, формулювання гіпотез, вибір методів, засобів та процедур експерименту).
2. Оцінка вимірювань і вибір адекватних методик проведення експерименту (підбір надійних та валідних психодіагностичних методик).
3. Математичне планування та проведення експерименту (вибір схеми, плану організації експериментальної процедури, застосування математичних методів для отримання і аналізу даних).
4. Обробка та аналіз експериментальних даних (кількісна та якісна інтерпретація результатів, встановлення їх відповідності гіпотезам дослідження).

Методологія експерименту являє собою комплексну програму, що визначає загальну логіку, структуру та інструментальне забезпечення експериментального дослідження з метою отримання об'єктивних та достовірних результатів.

Виходячи з того, що представлена магістерська робота спрямована на дослідження рівня професійного вигорання у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, перш за все були визначені наступні завдання:

1. На основі теоретичного аналізу літератури визначити основні аспекти синдрому професійного вигорання в професійній діяльності особистості.
2. На основі наукових винаходів визначити специфіку організації та змісту діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.
3. Обрати валідні та надійні психодіагностичні методики, направлені на виявлення синдрому професійного вигорання та визначення рівня тривожності викладачів.
4. Експериментально дослідити сформованість синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників.
5. Визначити рівень емоційного вигорання науково-педагогічних працівників відповідно до їх безперервного професійного стажу роботи.
6. Визначити рівень професійного вигорання відповідно до віку та стажу.
7. Провести кількісний та якісний аналіз отриманих результатів та визначити основні напрямки профілактики синдрому професійного вигорання науково-педагогічних працівників.

Враховуючи поставлені завдання дослідження, емпірична частина роботи була розділена на три основні етапи:

1. Підготовчий етап
2. Діагностичний етап
3. Аналітико-інтерпретаційний етап (включає математико-статистичну обробку та інтерпретацію отриманих результатів)

На підготовчому етапі було проведено всебічний аналіз наукової літератури щодо проблеми професійної деформації, зокрема професійного вигорання як її різновиду. Особлива увага приділялась вивченню:

- особистісних факторів, що впливають на розвиток професійного вигорання у науково-педагогічних працівників;
- професійних та індивідуальних особливостей науково-педагогічних працівників;
- чинників науково-педагогічної діяльності, які сприяють виникненню вигорання викладача ЗВО.

Для проведення практичної частини дослідження було підібрано комплекс психодіагностичних методик, які відповідають меті та завданням дослідження.

Такий структурований підхід дозволив забезпечити системність та послідовність у проведенні дослідження емоційного вигорання державних службовців.

Відповідно до мети дослідження і поставлених завдань, нами було відібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє оцінити наявність та вираженість професійного вигорання у серед представників науково-педагогічної спільноти. У психодіагностичний комплекс увійшли:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання » (В.В. Бойко).
2. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).
3. Методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін).
4. Методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

Вибірку дослідження склали науково-педагогічні працівники, що працюють в Одеському національному економічному університеті, в Одеському національному університеті імені І.І. Мечнікова та в Одеському національному морському університеті віком від 23 до 64 років у кількості 62 особи із загальним стажем від 1 до 37 років (складають 100% вибірки). Вся вибірка була поділена на групи відповідно до кількості років безперервного стажу роботи: 1 – 7 років стажу; 8 – 15 років; вище 15 років стажу.

Другий, діагностичний, етап дослідження полягав у проведенні експериментального дослідження за обраним психодіагностичними методиками.

Третій аналітико-інтерпретаційний етапі дослідження включав кількісну та якісну обробку отриманих даних. На цьому етапі було:

1. Проведено математично-статистичний аналіз результатів
2. Створено візуальне представлення даних у вигляді діаграм
3. Здійснено детальний якісний аналіз по кожній досліджуваній групі

В результаті дослідження було виявлено:

- Закономірності розвитку синдрому професійного вигорання у науково-педагогічного складу ЗВО в залежності від їх професійного стажу.

- Взаємозв'язок між рівнем тривожності та розвитком синдрому професійного вигорання у викладачів ЗВО.

Опис отриманих результатів, їх аналіз та інтерпретація представлені в наступних розділах роботи. Це дозволило сформулювати цілісне розуміння особливостей розвитку синдрому професійного вигорання у науково-педагогічних працівників та факторів, що впливають на цей процес.

2.2. Огляд та характеристика психодіагностичних методик дослідження

Дослідження синдрому «професійного вигорання» свідчить, що до основних методик, які можуть бути використані при дослідженні цієї проблеми, належать:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання » (В.В. Бойко).
2. Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).
3. Методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін).
4. Методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

Кожна з зазначених методик надає можливість виявити рівень розвитку синдрому професійного вигорання та його окремих складових. Розглянемо більш детальну кожен з них.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Ця методика була найбільш вдалою, тому що вона відповідає емпіричному дослідженню. Методика допомагає діагностувати наявність та ступінь симптомів вигорання у педагогів вищої школи з різним професійним стажем, також дозволяє визначити, які фази емоційного вигорання були сформовані. Завдяки змісту та кількісним показникам, можна дати повну характеристику особистості, оцінити адекватність емоційного реагування.

В.В. Бойко говорить про те, що емоційне вигорання є виробленим механізмом захисту психіки, що виявляється в повному або часткове виключення емоційного реагування у відповідь на психотравмуючі події. Емоційне вигорання найчастіше тісно пов'язані з професійним вигоранням. Є функціональним стереотипом, оскільки допомагає людині дозувати та економічно витрачати запас енергетичних ресурсів. Але в процесі виникнення захисної реакції організму можуть з'являтися дисфункціональні наслідки, коли починається вигорання.

Методика містить 84 тверджень (Додаток А), дає змогу виявити три фази емоційного вигорання, такі як: напруження; резистенція; виснаження.

Кожна фаза стресу містить 4 симптоми. Завдяки методиці можливо дати повну картину синдрому емоційного вигорання. Вираженість кожного симптому коливається в діапазоні від 0 до 30 балів:

- 9 балів і менше - симптом, що не склався;
- 10-15 балів - симптом, що складається;
- 16 і більше - симптом, що склався (сформований симптом).

Симптоми з показниками 20 і більше балів належать до домінантних у фазі або всьому синдрому «емоційного вигорання».

Кожна стадія стресу може оцінюватися від 0 до 100 балів. Але підсумовувати фази для отримання єдиного балу неправомірно, оскільки неможливо судити, якою мірою вони роблять свій внесок у синдром. Вимірювані явища у фазах значно відрізняються - реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. Кількісні показники можуть свідчити тільки про те, наскільки кожна з фаз була сформована більшою чи меншою мірою:

- 36 і менше балів – стадія не сформована;
- 37-60 балів – стадія формується (середній показник);
- 61 і більше балів – стадія сформувалася.

На основі аналізу даних і кількісних показників, отриманих при дослідженні різних етапів розвитку емоційного вигорання, можна створити комплексний психологічний портрет людини та розробити персоналізований план запобігання і корекції цього стану.

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С.Джексон). Дана методика була створена у 1986 році для діагностики професійного вигорання. Автори бачать професійне вигорання, як синдром, який містить у собі кілька симптомів різного ступеня виразності.

К. Маслач, С. Джексон розуміють синдром психічного вигорання, як модель, що містить тривимірний конструкт: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень. Синдром психічного вигорання за моделлю К. Маслач, С. Джексон є тривимірним конструктом, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень, які допомагає виявити дана методика.

Діагностика містить з 22 твердження, що характеризують почуття та переживання, які можуть виникати у зв'язку з роботою. Педагог оцінює кожне твердження, наскільки воно відповідає його особистим переживанням, використовується шкала від 0 до 6. Компонентами емоційного вигорання є: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція персональних досягнень.

Емоційне виснаження є основною складовою вигорання, проявляється у зниженому емоційному тонусі, підвищеному психічному виснаженні, втрати інтересу та позитивного реагування до інших людей, пересичення до роботи, незадоволеності життям загалом.

Деперсоналізація супроводжується емоційною відстороненістю, байдужістю, байдужим виконанням професійних обов'язків, без особистої включеності та співпереживання. У певних випадках присутній негативізм та цинічне ставлення. Ця фаза може супроводжуватися формуванням особливих деструктивних взаємин із оточуючими.

Редукція професійних досягнень показує задоволеність людини собою, як особистістю і як професіоналом. Незадовільні значення показника вказують на тенденцію до негативної оцінки власної компетентності та продуктивності, внаслідок чого відбувається зниження професійної мотивації, зростає негативне відношення до професійних обов'язків, зняття з себе відповідальності може

проявлятися у бажанні усунення та ізоляції від навколишніх людей, уникненням роботи психологічно та фізично.

Емоційне виснаження: 0-15 – симптом не виявлено; 16-24 - знаходиться у фазі формування; 25-54 - говорить про сформований симптом. Показник вираженості симптому коливається від 1 до 54.

Деперсоналізація: 0-5 – не виявлено; 6-10 – формується; 11-30 – сформовано. Показник вираженості симптому коливається від 1 до 30.

Редукція професійних досягнень: 0-30 – низька задоволеність; 31-36 – середня; 37-48 – висока задоволеність. Показник вираженості симптому коливається від 1 до 48.

Таблиця 2.1

Ключ

	Номер твердження	Максимальна сума балів
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблиця 2.2

Таблиця рівнів вигорання

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-15 симптом не виявлено	16-24 симптом формується	25 і більше симптом сформовано
Деперсоналізація	0-5 симптом не виявлено	6-10 симптом формується	11 і більше симптом сформовано
Редукція особистих досягнень	37-48 висока задоволеність	31-36 середня задоволеність	0-30 низька задоволеність

Методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілберг, Ю.Л. Ханін).

Опитувальник Ч. Д. Спілбергера-Ханіна це методика, яка допомагає дослідити психологічний феномен тривожності. Тест дозволяє диференційовано

вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан, пов'язаний з поточною ситуацією. Опитувальник тому є унікальний, що дає можливість оцінити два різні аспекти тривожності. Особистісна тривожність - стійка особиста характеристика рівня сприйнятливості впливу різноманітних стресових чинників, схильність сприймати велике коло ситуацій як загрозливих навіть за відсутності реальної небезпеки. Ситуативна (реактивна) тривожність – це стан людини у цій конкретній обстановці, в даний момент часу, який характеризується такими емоціями, як напруга, занепокоєння, стурбованість, нервозність, заклопотаність. Такий стан може виникати як емоційна реакція суб'єкта на стресову або екстремальну ситуацію і може бути різним за динамікою у часі та своєю інтенсивністю.

Опитувальник Ч. Спілбергера-Ханіна складається з 2 частин та 40 тверджень, що окремо оцінюють два типи тривожності: ситуативну (реактивну) (№ 1-20) та особистісну (диспозиційну) (висловлювання №21-40).

Перша шкала (шкала ситуативної тривожності) складається з 20 тверджень (10 характеризують наявність емоцій, напруженості, занепокоєння, стурбованість, а 10 – відсутність тривожності). Твердження спрямовані на визначення ситуативної тривожності, тобто тривожного стану, який людина відчуває в конкретний момент.

Ч. Спілбергер визначає ситуативну (реактивну) тривожність як суб'єктивні відчуття напруги, стурбованості, нервозності, що супроводжуються активацією автономної нервової системи. Мета роботи заключається у проведенні тестування для визначення рівня ситуативної тривожності, проаналізувати результати та порівняти їх з нормативними даними.

Для проведення тестування обстежуваному пропонується отримати бланк опитувальника, уважно ознайомитись з кожним твердженням і справа відмітити цифру, яка найбільш відповідає його актуальному стану. Інструкція наголошує, що респондентам рекомендується не замислюватися довго, а вибирати перші, найбільш природні відповіді. Як правило, перша думка є найбільш адекватною.

Випробуваному необхідно оцінити своє самопочуття зараз. Пропонуються, наприклад, такі твердження: «Я спокійний», «Мені ніщо не загрожує», «Я засмучений» та ін.

Тестування проводиться із застосуванням бланка опитування (Додаток Б).

Одні питання-судження в опитувальнику Ч. Спілбергера сформульовані так, що відповідь (1) означає відсутність чи легку ступінь тривожності. Це в шкалі реактивної тривожності так звані прямі запитання: 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18. В інших, так званих зворотних запитаннях відповідь (1) означає високий ступінь тривожності, а відповідь (4) - низьку тривожність: № 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20. Обробка проводиться у такий спосіб. Спочатку окремо складаються результати за зворотними та прямими запитаннями, потім із сум прямих віднімається сума зворотних запитань і до одержаного числа додається постійне число 35.

Показник ситуативної (реактивної) тривожності (РТ) розраховується за формулою: $PT = \sum 1 - \sum 2 + 35$,

де $\sum 1$ – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\sum 2$ – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

У методиці є нормативи, що вказують на високий рівень тривожності, середній та низький.

Оцінка результатів проводиться наступним чином:

Висока тривожність – 46 балів і більше.

Помірна тривожність – 31-45 балів.

Низька тривожність – 30 балів і менше.

Реактивна тривожність характеризується напругою, занепокоєнням, нервозністю. Дуже висока реактивна тривожність викликає порушення уваги, іноді порушення тонкої координації.

Якщо показник ситуативної (реактивної) тривожності до 30, то це показник низької тривожності, яка характеризується відсутністю значущого занепокоєння, а респондент при цьому не відчуває наявності особливої тривоги. Показник в інтервалі 31-45 вказує на помірну тривожність. Значні відхилення рівня помірної тривожності вимагають особливої уваги.

Результат 46 балів і вище свідчить про наявність високого рівня тривоги. Висока тривожність передбачає схильність до прояву тривоги у ситуаціях оцінки його компетентності. У цьому випадку слід знизити суб'єктивну значущість ситуації та завдань та перенести акцент на осмислення діяльності та формування почуття впевненості у успіху.

Дуже висока тривожність (понад 46 балів) безпосередньо пов'язаний та прямо корелює з ризиками виникнення невротичних конфліктів, емоційних зривів та психосоматичних захворювань.

Водночас низька тривожність (менше 12 балів) може вказувати на депресивний стан з низькою мотивацією, хоча інколи такий результат є наслідком навмисного придушення тривоги з метою створення позитивного враження. Низька тривожність потребує підвищення уваги до мотивів діяльності та підвищення почуття відповідальності.

Для точної оцінки необхідно зіставити отримані бали з описаними критеріями та сформулювати відповідний висновок про рівень реактивної тривожності обстежуваної особи. Результати записати в зошит.

Друга шкала - наступні 20 тверджень оцінюють особистісну тривожність. Особистісну тривожність Ч. Спілбергер трактує як схильність індивіда сприймати загрозу в широкому колі ситуацій, що не несуть об'єктивної небезпеки, і реагувати на них станом тривоги, непропорційним реальній загрозі.

Респондент повинен оцінити, як він відчувається. Тут пропонуються, наприклад, твердження: «Я відчуваю задоволення», «Я дуже швидко втомлююся», «Я цілком щасливий» та ін.

В шкалі особистісної тривожності прямі запитання: - 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40. Зворотні запитання: 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39. По-перше, необхідно окремо скласти результати за прямими та зворотними запитаннями. А потім для розрахунку результату від сум прямих запитань віднімається сума зворотних і до одержаного числа додається постійне число 35.

Тривожність не є негативною рисою. Певний рівень тривожності – природна та обов'язкова особливість активної особистості. При цьому є оптимальний індивідуальний рівень «корисної тривоги».

Шкали ситуативної та особистісної тривожності можна використовувати у консультативної практиці, в оцінці результатів корекції емоційних станів, оцінці динаміки емоційних станів у працівників тощо. Даний тест є надійним джерелом інформації про самооцінку людиною рівня своєї тривожності в даний момент (реактивна тривожність) та особистісної тривожності (як стійкої характеристики людини).

Методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

Шкала сприйнятого стресу (PSS) – класичний інструмент для оцінки рівня стресу. Це простий, ефективний, визнаний у світі інструмент для оцінки сприйняття стресу і його потенційних наслідків.

Методику оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена називають PSS - 10 через те, що вона містить 10 запитань. Це скорочена версія оригінальної шкали, яка була розроблена в 1983-у році і спочатку включала 14 запитань (PSS – 14). Респонденти заповнюють скорочену версію шкали, що містить 6 прямих та 4 реверсивних питання. При обробці розраховувався єдиний сумарний показник сприйнятого стресу.

PSS – 10 складається з 10 питань, що робить її більш зручною для використання в дослідженнях та клінічній практиці, оскільки вона займає менше часу для проходження. Дослідження показали, що PSS – 10 має хороші психометричні характеристики, включаючи високу надійність та валідність, що робить її ефективним інструментом для оцінки сприйнятого стресу. Таким чином, назва PSS – 10 відображає специфіку цієї методики як скороченої версії оригінальної шкали сприйнятого стресу. Аббревіатура PSS –10 розшифровується як Palliative Performance Scale, що в перекладі означає «Шкала паліативної продуктивності». Ця шкала використовується для оцінки функціонального стану пацієнтів у паліативній медицині. Конкретно PSS –10 вказує на версію шкали що

містить 10 запитань, які допомагають визначити рівень функціонування пацієнта, його здатність до мобільності, самоогляду та загальний стан здоров'я. Шкала оцінює стан пацієнта у діапазоні від 0% (смерть) до 100 % (повна функціональність), що дозволяє медичним працівникам планувати та коригувати лікування відповідно до потреб пацієнта.

Методологія шкали стресу, створеної 1983 року, досі залишається ефективною завдяки її здатності розкривати взаємозв'язок між життєвими обставинами та емоційним станом людини. Тест орієнтований на дослідження почуттів і думок упродовж останнього місяця, де учасникові необхідно вказати частоту виникнення певних думок або емоційних станів. Особливістю методики є детальне опрацювання схожих, але не тотожних питань, що вимагає уважного ставлення до кожного запитання окремо. Рекомендується давати швидкі, спонтанні відповіді без надмірного аналізу та підрахунку точної кількості переживань, обираючи найбільш наближений варіант відповіді.

Оцінка результатів за Шкалою стресостійкості (PSS-10) здійснюється наступним чином:

1. Підрахунок балів. Відповіді на прямі питання (4, 5, 7, 8) оцінюються реверсивно. Використовується 5-бальна шкала (0-4 бали). Загальний бал сумується.
2. Інтерпретація результатів:
 - 0-13 балів - низький рівень стресу -
 - 14-26 балів - середній рівень стресу
 - 27-40 балів - високий рівень стресу
3. Чим вищий бал, тим більша вираженість стресового стану та менша здатність долати стресові навантаження. Тест дозволяє оцінити суб'єктивне сприйняття стресу за останній місяць.

Висновки до розділу 2.

Методологія експерименту являє собою комплексну програму, що визначає загальну логіку, структуру та інструментальне забезпечення експериментального дослідження з метою отримання об'єктивних та достовірних результатів і включає в себе наступні основні елементи: розробку плану-програми експерименту, оцінку вимірювань і вибір адекватних методик проведення експерименту, математичне планування та проведення експерименту, обробку та аналіз експериментальних даних.

Вибірку склали науково-педагогічні працівники, що працюють в Одеському національному економічному університеті, в Одеському національному університеті імені І.І. Мечнікова та в Одеському національному морському університеті віком від 23 до 64 років у кількості 62 особи із загальним стажем від 1 до 37 років (складають 100% вибірки). Вся вибірка була поділена на групи відповідно до кількості років безперервного стажу роботи: 1 – 7 років стажу; 8 – 15 років; вище 15 років стажу.

Відповідно до мети дослідження і поставлених завдань, відібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє оцінити наявність та вираженість професійного вигорання у серед представників науково-педагогічної спільноти: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко); методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон); методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін); методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ІНТЕРПРИТАЦІЯ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

Дослідження синдрому «професійного вигорання» проводилось застосовуючи обрані методики. За результатами проведеного дослідження й отриманих у процесі опрацювання даних було складено діаграми та таблиці результатів, які математично опрацьовувались для того, щоб виявити статистичну достовірність отриманих даних і для перевірки гіпотез. Результати, отримані за методиками, і середні значення наведено далі.

Для визначення рівня синдрому емоційного вигорання у науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти застосовувалася методика В.В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання». Отримані результати були опрацьовані з використанням методів математичної статистики та кореляційного аналізу. Для наочного представлення результатів дослідження, дані було візуалізовано у вигляді діаграми, яка відображає різні фази розвитку синдрому емоційного вигорання.

Загальна кількість опитуваних склали 62 викладача різних категорій із загальним стажем від 1 до 37 років і віком від 23 до 64 років. Всі респонденти були поділені на 3 групи відповідно до кількості років стажу роботи:

1 група - 1 – 7 років стажу (23 - 35 років) - 15 осіб;

2 група - 8 – 15 років (30 - 43 років) – 21 особа;

3 група – вище 15 років (37 - 64 років) – 26 осіб.

Вибірка групи 1 була сформована з працівників науково-педагогічних працівників у віці 23-35 років і з стажем викладацької діяльності 1-7 років у складі 15 осіб.

За результатами дослідження групи 1 за методикою В. В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання», отримали наступні результати: напруження – сформоване у 47% (7 осіб), формується у 20% (3 особи), не сформоване у 34% (5 осіб); стадія резистенції – сформована у 13% (2 особи), формується у 13% (2 особи)

та не сформована у 74% (11 осіб); стадія виснаження – не сформована у 80% (12 осіб), на стадії формування – 13% (2 особи), стадія сформованості – 7% (1 особа) (рис.3.1).

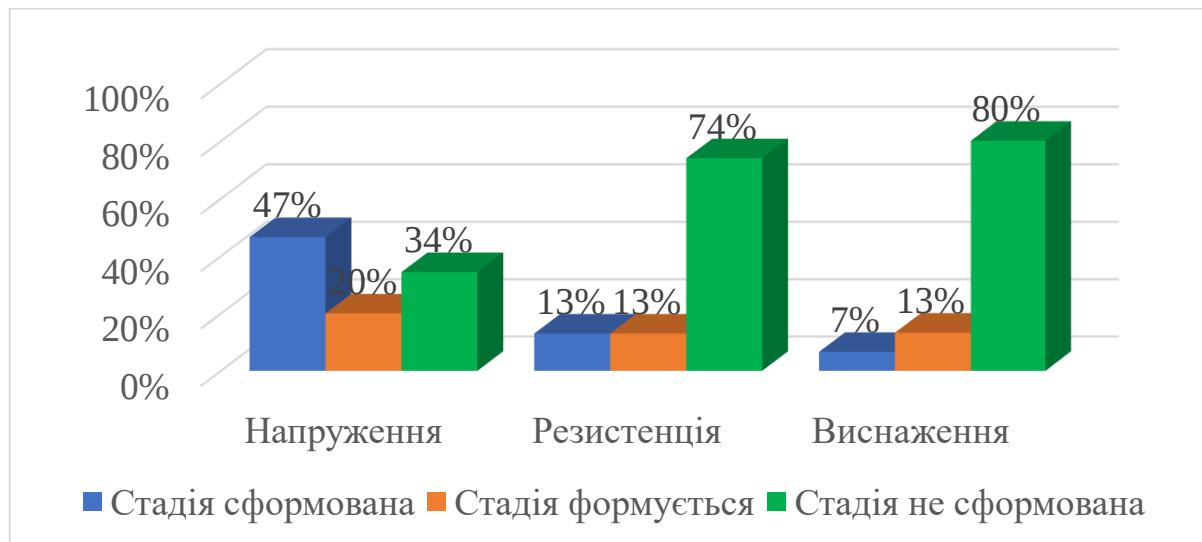


Рис. 3.1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко).

Показники групи 1 (стаж 1-7 років)

Найбільш розвиненим рівнем емоційного вигорання серед науково-педагогічних працівників серед всіх трьох стадій емоційного вигорання – напруження, резистенції, виснаження, виявилася перша стадія (напруження) – у 47% працівників стадія сформована, ще у 20% працівників стадія формується. На цій фазі емоційного вигорання симптоматика проявляється слабо, оскільки людина здатна подбати про себе і вдається до захисних механізмів, як-от додаткові перерви під час роботи. Але можуть з'являтися перші ознаки погіршення уваги - дрібні помилки в документах та забудькуватість у робочих справах, які часто залишаються непоміченими. Формування цієї стадії відбувається поступово і може тривати від трьох до п'яти років. Характерною особливістю фази напруження є її динамічність, спричинена постійним впливом виснажливих факторів або їх посиленням.

Початкова стадія емоційного вигорання (напруження) характеризується такими основними проявами:

- 1) «Переживання» психотравмуючих подій. Фахівець усвідомлює фактори стресу, пов'язані з робочою діяльністю, часто фактори не можуть бути усунуті, що призводить до наростання роздратованості, обурення і розпачу.
- 2) Невдоволення собою, яке виникає через нездатність змінити чинники, що спричиняють стрес. Як результат фахівець незадоволений собою і своєю роботою.
- 3) «Загнаність у клітку» як результат впливу стресу, фахівець при цьому відчуває почуття безвиході, оскільки нездатний вирішити психотравмуючу обставину.
- 4) «Депресія і тривога», а саме перебування в постійній напрузі призводить до тривоги, виникає відчуття розчарування в собі, відчуття нереалізованості

Наступне місце по сформованості емоційного вигорання групи 1 посідає стадія резистенції – стадія сформована у 13% і формується у 13% працівників. Однак працівники з взагалі несформованою стадією вигорання займають найвищий показник – 74%.

Третя стадія (виснаження) отримала найнижчий показник сформованості - 7%, на стадії формування 13%, стадія несформована у 80%.

Серед досліджуваних групи 1 (стаж 1-7 років) повністю сформована початкова стадія емоційного вигорання спостерігається у 47% учасників, а у 20% вона перебуває на етапі формування. Такі показники характерні для початкового періоду роботи, коли працівник ще зберігає високу трудову мотивацію, здатність до емпатії та бачення перспектив професійного зростання. Негативні фактори тільки починають впливати на особистість, відбувається адаптація до специфіки викладацької діяльності. Більшість викладачів активно займаються науковою діяльністю, працюють над дисертацією. Тому вектор уваги направлений не тільки на взаємовідносини з колективом та студентами, а й на науку та кар'єрне зростання.

Однак вже на цьому етапі проявляються перші ознаки професійного вигорання: професійна невпевненість, стресові реакції на робочі ситуації, стресові реакції в науковій діяльності, тривожно-депресивні стани. Особливо гостро ці симптоми виражені у працівників без наукового ступеню: високий рівень напруги на роботі, високий ступінь відповідальності, упереджене ставлення керівництва,

дисбаланс між оплатою та обсягом роботи, ненормований робочий день, нерівномірний розподіл обов'язків на другу половину дня, постійна комунікація з великою аудиторією. Отже, особа, що працює у закладі вищої освіти переживає психотравмуючі обставини майже кожного дня спілкуючись з великою кількістю людей, працюючи більше, ніж потрібно, в умовах недостатньої грошової винагороди.

Вибірка групи 2 була сформована з працівників науково-педагогічних працівників у віці 30 - 43 років і з стажем викладацької діяльності 8-15 років у складі 21 особи, що працюють у закладах вищої освіти (рис. 3.2).

За результатами дослідження групи 2 за методикою В. В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання», отримали наступні результати: напруження – сформоване у 52% (11 осіб), формується у 34% (7 осіб), не сформоване у 14% (3 особи); стадія резистенції – сформована у 57% (12 осіб), формується у 24% (5 осіб) та не сформована у 19% (4 особи); стадія виснаження - сформована – 10% (2 особи), на стадії формування – 19% (4 особи), не сформована у 71% (15 осіб).

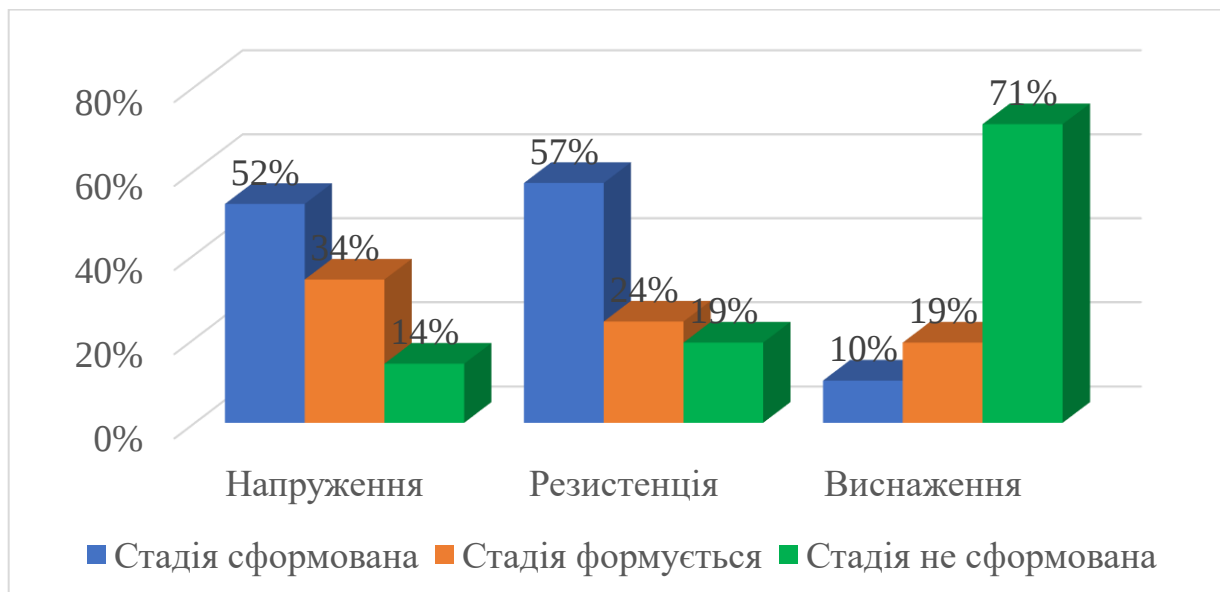


Рис. 3.2. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Показники групи 2 (стаж 8 – 15 років).

В групі 2 сформовані всі три стадії розвитку емоційного вигорання. Перша стадія сформована у 52%, стадія резистенції – у 57%, стадія виснаження – у 10%.

Стадія резистенції (друга стадія) характеризується найбільшим рівнем відсотка серед вибірки групи 2 (57%). Розглянемо цю стадію більш детально.

Стадія резистенції емоційного вигорання представляє собою складний психоемоційний стан, що характеризується надмірним виснаженням особистості. На цьому етапі у фахівця зникає інтерес до професійної діяльності, з'являється стійке небажання спілкуватися з колегами та оточуючими. Робочий тиждень сприймається як нескінченний, супроводжується появою стійких соматичних симптомів: відсутність життєвої енергії, особливо наприкінці тижня, періодичні головні болі у вечірній час, підвищена емоційна збудливість та дратівливість, часті простудні захворювання. Характерною особливістю є стан хронічної втоми, коли людина відчуває виснаження навіть після повноцінного нічного відпочинку або вихідних. Формування такої стадії зазвичай відбувається впродовж тривалого періоду - від 5 до 15 років професійної діяльності.

Ця стадія емоційного вигорання характеризується глибокими негативними змінами в професійній та особистісній сферах, що проявляються через чотири основні симптоми:

Перший симптом - неадекватне вибіркове емоційне реагування, за якого настрій повністю контролює професійні взаємини. Емоційний стан фахівця стає непередбачуваним і нерегульованим, що суттєво впливає на якість комунікацій.

Другий симптом - емоційно-моральна дезорієнтація, що виражається у формуванні байдужості до професійних стосунків. Відбувається поступова втрата емпатії та професійної чутливості.

Третій симптом - розширення сфери економії емоцій, коли фахівець стає емоційно замкненим, прагне уникати будь-яких комунікативних контактів, демонструє виражене соціальне та професійне відчуження.

Четвертий симптом - редукція професійних обов'язків, що характеризується свідомим згортанням професійної діяльності та намаганням мінімізувати час і зусилля, витрачені на виконання посадових обов'язків.

Друге місце по сформованості в групі 2 вибірки займає перша стадія – напруження (52%). Формується вона також у найбільшого відсотка працівників порівняно з іншими двома на стадії напруження (34%). Проте найбільшу відсотковість по несформованості має третя стадія – виснаження (71%).

Таким чином, професійне вигорання науково-педагогічного складу ЗВО має складну динаміку розвитку, що розпочинається з компоненту напруження та прогресує внаслідок нехтування початковими симптомами. Тривала професійна діяльність у стресогенному середовищі (5-15 років) призводить до розширення захисних психологічних механізмів, внаслідок чого домінують перша та друга стадії емоційного вигорання.

Специфіка професійного вигорання у освітян полягає в поступовому нагромадженні негативних психоемоційних станів: від напруження до часткової професійної деформації. Характерною особливістю групи 2 є відносно низький рівень сформованості стадії повного виснаження, що може свідчити про часткову адаптованість фахівців до професійних стресів та наявність внутрішніх компенсаторних механізмів.

Ключовим висновком є розуміння того, що професійне вигорання - це не миттєвий стан, а поступовий процес накопичення професійних деструкцій, який потребує своєчасної психологічної профілактики та підтримки.

Вибірка групи 3 була сформована з працівників науково-педагогічних працівників у віці 37 - 64 років і з стажем викладацької діяльності вище 15 років (26 осіб). На рисунку 3.3. наведені результати дослідження.

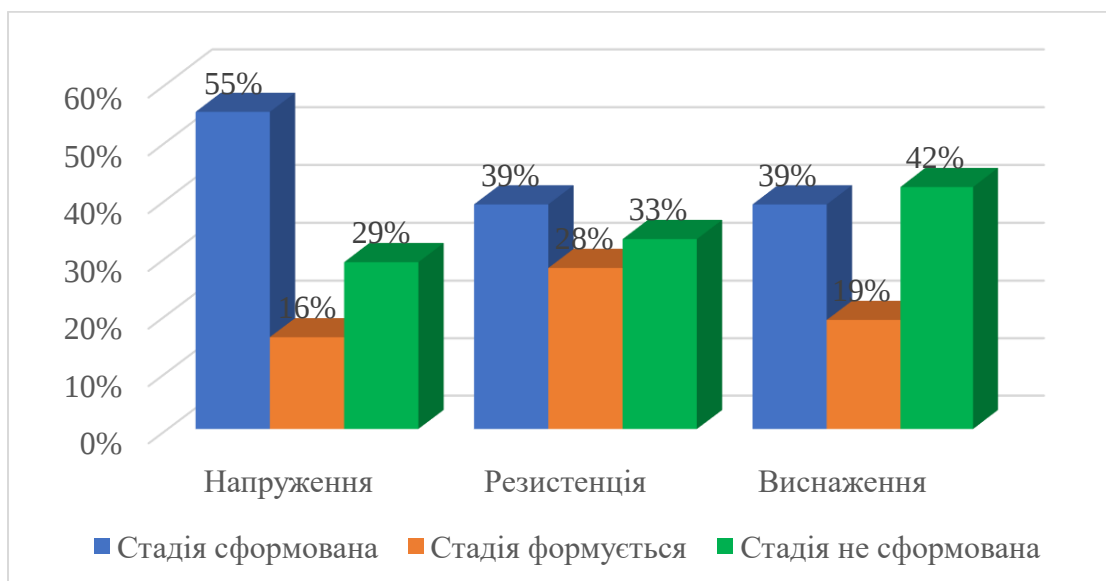


Рис. 3.3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Показники групи 3 (стаж більше 15 років).

За результатами дослідження групи 3 за методикою В. В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання», отримали наступні результати: напруження – сформоване у 54% (14 осіб), формується у 15% (4 особи), не сформоване у 31% (8 осіб); стадія резистенції – сформована у 38% (10 осіб), формується у 27% (7 осіб) та не сформована у 35% (9 осіб); стадія виснаження - сформована – 38% (10 осіб), на стадії формування – 19% (5 осіб), не сформована у 42% (11 осіб).

Стадія напруження посідає перше місце по сформованості (54%). На другому місці стадія резистенції (38%) та стадія виснаження (38%). Але друга стадія займає перше місце по формуванню емоційного вигорання (27%).

Рівень сформованості третьої стадії є найвищим в порівнянні з двома попередніми групами (38% у порівнянні з 7% у першій групі і 10% у другій). Це говорить про те, що ігнорування перших симптомів емоційного вигорання, загострює розвиток стрес-реакцій, чим і спричиняє формування паралельно всіх форм захисту (у 54% сформована стадія напруження, у 38% - резистенція, у 38% - виснаження).

На третій стадії вигорання особистість зазнає глибоких деструктивних змін, які охоплюють як фізичне, так і психологічне самопочуття. Внаслідок тривалого емоційного та психологічного виснаження у людини можуть розвинутиися серйозні соматичні захворювання, зокрема виразки, та психічні розлади, передусім депресивні стани. Професійне та життєве знецінення стає настільки вираженим, що людина починає сумніватися не лише в сенсі своєї роботи, а й у цінності обраної професії та сенсі власного життя взагалі. Характерними ознаками цієї стадії є повна втрата будь-якого інтересу до професійної діяльності та життєвих процесів, емоційне вигорання, що проявляється в байдужості та відчутті емоційного заціпеніння.

Психофізіологічні порушення проявляються у стійкому зниженні когнітивних функцій: погіршенні пам'яті, концентрації уваги, розладах сну. Людина дедалі більше прагне до самоізоляції, уникаючи соціальних контактів та професійної взаємодії. Стадія може формуватися від 10 до 20 років, поступово поглиблюючи деструктивні процеси в психоемоційній сфері особистості.

До основних симптомів цієї стадії відносять:

1. Емоційний дефіцит - складний психологічний стан професійного вигорання, що характеризується поступовою втратою емоційної чутливості внаслідок тривалого професійного перевантаження. Ключові ознаки цього стану: поступове зниження емоційної сприйнятливості, механістичне виконання робочих завдань, відсутність глибокого емоційного контакту, внутрішня спустошеність та емоційне вигорання.
2. Емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків; проява цинізму, байдужості та знеособленості у стосунках з колегами, клієнтами, партнерами; втрата індивідуальності та особистісної унікальності в професійній діяльності, коли людина перетворюється на «функціональний механізм»; власні думки, почуття та дії сприймаються як чужі, відсторонені.
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення - характеризуються поступовим погіршенням загального самопочуття та проявляються через низку взаємопов'язаних симптомів, серед яких особливо виділяються розлади сну, що порушують природний ритм життєдіяльності організму, головні болі різної інтенсивності, нестабільність артеріального тиску, виражені шлункові розлади, що виявляються порушеннями травлення, зниженням апетиту або, навпаки, його патологічним підвищенням.

Діяльності науково-педагогічного складу у закладах вищої освіти з стажем від 15 років притаманне формування всіх трьох стадій емоційного вигорання. Це пояснюється тим, що фахівець вже має науковий ступінь доцента або професора, може займати керівну посаду, через що збільшується обсяг вимог та відповідальності. Функції, що належать до його компетенції ускладнюються, що впливає на збільшення напруження. Враховуючи і інші умови роботи (підвищений рівень комунікації з іншими людьми, воєнний стан, високі вимоги та ін.) захисний механізм посилюється за рахунок створення емоційного дефіциту, емоційного

відчуження, особистого відчуження (деперсоналізації) та психосоматичних порушень.

На основі дослідження за «Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко було проведено комплексний аналіз динаміки синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у науково-педагогічного складу з різним стажем роботи.

У першій групі (1-7 років стажу) спостерігається специфічна картина формування психоемоційних деструкцій. Характерною особливістю є домінування першої стадії - напруження, при мінімальних проявах другої стадії та повній відсутності третьої. Це пояснюється перебуванням співробітників в адаптаційному періоді, коли психотравмуючі фактори лише починають впливати на особистість, а захисні механізми проти професійного стресу знаходяться в стадії первинного формування.

У викладачів з стажем від 8 до 15 років відбуваються більш виражені трансформації психоемоційної сфери. Поступово збільшується відсоток сформованості другої та третьої стадій вигорання, що свідчить про наростаючий вплив стресових чинників. Симптоми емоційного виснаження розширюють свій вплив на різні життєві сфери, поступово поглиблюючи деструктивні процеси.

Група науково-педагогічних працівників зі стажем від 15 років демонструє принципово нову якість професійного вигорання. Визначальною характеристикою є суттєве зростання показників третьої стадії - виснаження, що супроводжується емоційним відчуженням, дефіцитом емпатії та психосоматичними порушеннями. Такі зміни обумовлені не лише накопиченням професійних стресів, а й посиленням соціального та адміністративного тиску, розширенням вимог та обов'язків.

Додатковим підтвердженням негативної динаміки слугує той факт, що непомічені та не скориговані на ранніх етапах симптоми вигорання трансформуються в стійкі психоемоційні деформації. Тривала професійна діяльність створює кумулятивний ефект накопичення стресових реакцій, що призводить до глибоких особистісних трансформацій.

Однак, необхідно зауважити, що відповідно деяких досліджень, у викладачів з тривалим педагогічним стажем понад 20 років рівень професійного вигорання може знижуватись внаслідок комплексної дії низки взаємопов'язаних чинників професійного та особистісного характеру. Особистісна трансформація відбувається через переосмислення професійних цілей, формування більш реалістичних очікувань та розвиток здатності до професійної рефлексії. Досвідчені викладачі навчаються ефективно дистанціюватися від робочих стресів, вибудовувати конструктивні комунікативні стратегії та раціонально розподіляти емоційні ресурси.

Соціально - психологічний статус також відіграє важливу роль: авторитет у професійному середовищі, повага з боку колег та студентів, наявність професійних досягнень створюють додаткову психологічну стійкість. Це дозволяє педагогам більш спокійно та врівноважено реагувати на професійні виклики, знижуючи ризики емоційного виснаження.

Наступним етапом дослідження стало вивчення синдрому професійного вигорання за методикою «Діагностика професійного вигорання» (К. Масlach, С. Джексон).

За результатами дослідження групи 1 (стаж 1-7 років, вік 23-35 років) за методикою К. Масlach, С. Джексон отримали наступні результати: емоційне виснаження – низький рівень у 80% (12 осіб), середній рівень у 13,4% (2 особи), високий рівень у 6,6% (1 особа); деперсоналізація – низький рівень у 60% (9 осіб), середній рівень у 33,3% (5 осіб), високий рівень у 6,6% (1 особа); редукція особистих досягнень – низький рівень 20% (3 особи), середній рівень – 26,6 % (4 особи), високий рівень у 53,4% (8 осіб) (табл. 3.1).

Результати діагностики професійного вигорання науково-педагогічного складу зі стажем роботи від 1 до 7 років за трьома шкалами - емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, свідчать, що за шкалою «емоційне виснаження» симптом сформовано лише у 1 особи, що складає 6,6%. Середній рівень виявлено у 2х респондентів, що складає 13,4%, а низький рівень виявлено у

12 осіб, що складає 80%. Це найвищий показник серед результатів по всіх трьох шкалах.

Таблиця 3.1

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

Показники групи 1 (стаж 1-7 років, вік 23-35 років, 15 осіб), %

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	80%	13,4%	6,6%
Деперсоналізація	60%	33,3%	6,6%
Редукція особистих досягнень	20%	26,6%	53,4%

Низький рівень емоційного виснаження у молодих викладачів можна пояснити комбінацією особистісних характеристик, підтримуючого середовища та можливостей для професійного розвитку. Викладачі зі стажем до 5-7 років часто мають високий рівень мотивації, що може знижувати ризик емоційного виснаження. В цей період викладачі часто активно займаються професійним розвитком, працюють над дисертаційним дослідженням, що може підвищувати їхню зацікавленість від роботи і зменшувати ризик вигорання.

Деперсоналізація, як один із компонентів синдрому вигорання, характеризується зміною ставлення особи до інших людей, що може проявлятися в різних формах. За шкалою «Деперсоналізація» серед досліджуваних групи 1 високий рівень має також лише 1 респондент – 6,6%. Високий рівень характеризується цинічним ставленням, емоційним відстороненням та байдужістю до потреб інших. Людина може відчувати негативізм і використовувати професійний сленг, що підкреслює її дистанцію від оточуючих.

Середній рівень деперсоналізації мають 33,3% (5 осіб). У 60% симптом не сформований. Середній рівень може проявлятися у формальному ставленні до колег або клієнтів, зниженні емоційної залученості. Існує певна дистанція у стосунках, але ще є елементи позитивного ставлення. Низький рівень відзначається позитивним ставленням до інших, здатністю до емпатії та активної участі у стосунках. Людина відчуває задоволення від спілкування і не демонструє ознак цинізму чи байдужості.

Редукція особистих досягнень - це один з ключових показників професійного вигорання, який характеризує ставлення фахівця до власної професійної ефективності. В процесі дослідження результатів діагностики професійного вигорання науково-педагогічних працівників зі стажем роботи від 1 до 7 років, найбільш високий рівень серед трьох шкал займає третя шкала «редукція особистих досягнень» - у 53,4% (8 осіб) сформований високий рівень, що означає низьку задоволеність своїми професійними досягненнями. Ще у 4 осіб, що складає 26,6 % середня задоволеність. Висока задоволеність та низький рівень редукції особистих досягнень визначається у 3 осіб, що складає 20%. Високий рівень редукції особистих досягнень у молодих викладачів може бути зумовлений низкою психологічних, соціальних та професійних чинників у тому числі: відсутність відчуття професійної успішності, невпевненість у собі, страх професійної неспроможності, перфекціоністські установки, високе навантаження та стрес на початку кар'єри, складність адаптації до професійного середовища, брак практичного досвіду викладацької роботи, складність комунікації зі студентами, невисока заробітна плата, порівняння себе з більш досвідченими колегами.

За результатами дослідження групи 2 (стаж 8 – 15 років, вік 30 - 43 років), за методикою К. Маслач, С. Джексон отримали наступні результати: емоційне виснаження – низький рівень у 9,5% (2 особи), середній рівень у 57,2% (12 осіб), високий рівень у 33,3% (7 осіб); деперсоналізація – низький рівень у 4,8% (1 особа), середній рівень у 52,4% (11 осіб), високий рівень у 42,8% (9 осіб); редукція особистих досягнень – низький рівень 19,1% (4 особи), середній рівень – 47,6 % (10 осіб), високий рівень у 33,3% (7 осіб) (табл. 3.2).

На відміну від попередньої групи в групі 2 значно збільшується рівень емоційного виснаження. Високий рівень демонструють 33,3% респондентів (в групі 1 – 6,6%), середній рівень у 57,2% (в групі 1 – 13,4%), низький рівень – у 9,5%.

Більш високий рівень емоційного виснаження у викладачів зі стажем 8 – 15 років і віком 30 - 43 років в порівнянні з молодими викладачами пов'язаний з тим, що на цьому етапі у фахівця зникає інтерес до професійної діяльності, знижується мотивація, накопичуються професійні стреси. Викладачі зі стажем 10-15 років

часто стикаються з кризою середнього віку, що супроводжується переоцінкою своїх досягнень і невдоволенням професійним життям.

Таблиця 3.2

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

Показники групи 2 (стаж 8 – 15 років, вік 30 - 43 років, 21 особа), %

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	9,5%	57,2%	33,3%
Деперсоналізація	4,8%	52,4 %	42,8%
Редукція особистих досягнень	19,1%	47,6%	33,3%

Це може призводити до відчуття незадоволеності, коли вони оцінюють свої успіхи в контексті кар'єрних цілей та особистих амбіцій. Також викладачі зі стажем роботи більше 10 років зазвичай мають більше відповідальності, включаючи управлінські функції та менторство молодших колег. Це може призводити до відчуття перевантаження і зниження емоційних ресурсів.

За шкалою «Деперсоналізація» в групі 2 високий рівень у 42,8% респондентів (в групі 1 – 6,6%), середній у 52,4% (у групі 1 – 33,34), низький лише у 4,8%. Високий та середній рівні деперсоналізації у викладачів зі стажем 8-15 років можуть бути пов'язаними з емоційним вигоранням, яке часто виникає у цій віковій групі. Деперсоналізація, згідно з методикою Маслач, визначається як цинічне ставлення до роботи, студентів та колег, а також особистісна відчуженість.

Однак за шкалою «Редукція особистих досягнень» високий рівень у 33,3%, а в групі 1 – високий рівень – 53,4%. Це означає, що в групі 2 задоволеність власною професійною ефективністю вища ніж в групі 1. Середній рівень редукції – у 47,6%, низький рівень - у 19,1% респондентів, тобто висока задоволеність виявлена у 19,1%.

За результатами дослідження групи 3 (стаж вище 15 років, вік 37 - 64 років), за методикою К. Маслач, С. Джексон отримали наступні результати: емоційне виснаження – низький рівень у 65,4% (17 осіб), середній рівень у 19,2% (5 осіб), високий рівень у 15,4% (4 особи); деперсоналізація – низький рівень у 26,9% (7 осіб), середній рівень у 57,7% (15 осіб), високий рівень у 15,4% (4 особи); редукція

особистих досягнень – низький рівень 11,5% (3 особи), середній рівень – 11,5% (3 особи), високий рівень у 77% (20 осіб) (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

Показники групи 2 (стаж вище 15 років, вік 37 - 64 років 26 осіб), %

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	65,4%	19,2%	15,4%
Деперсоналізація	26,9%	57,7%	15,4%
Редукція особистих досягнень	11,5%	11,5%	77%

За шкалою «Емоційне виснаження» в групі 3 низький рівень у 65,4%, що вище ніж у групі 2 (9,5%), але нижче ніж у групі 1 (80%). Низький рівень емоційного виснаження пояснюється тим, що досвідчені викладачі зі стаже більше 15 років часто досягають певної стабільності в своїй професійній діяльності. Вони можуть мати чітке розуміння своїх обов'язків і очікувань, що зменшує рівень стресу. Зрілість дозволяє їм краще справлятися з викликами та адаптуватися до змін у навчальному процесі. У зрілому віці (понад 50 років) людина переосмислює свої пріоритети, зосереджуючи увагу на власному житті та саморозвитку. Викладачі зі стажем вище 15 років часто мають міцніші стосунки з колегами, що забезпечує їм соціальну підтримку. Ця підтримка може бути важливою для зменшення відчуття ізоляції та підвищення емоційної стійкості. Це підтверджує також рівень деперсоналізації - високий рівень у 15,4% (у групі 2 – 42,8%).

Особливу увагу привертає високий показник редукції особливих досягнень – 77% (низька задоволеність). Це найвищий показник по всіх трьох групах (група 1 – 53,4%, група 2 - 33,3%). Такий показник пояснюється тим, що після багатьох років роботи викладачі можуть стати менш емоційно залученими до процесу навчання, що веде до формування цинічного ставлення до роботи і зниження цінності власних досягнень. Також накопичуються стрес через постійні вимоги та обов'язки. Викладачі зі стажем можуть відчувати рутину в своїй роботі, що веде до втрати інтересу і мотивації. Відсутність нових професійних викликів може сприяти відчуттю безглуздості своїх досягнень, з'являється відчуття стагнації.

Наступним етапом дослідження стало виявлення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності. Тест Спілбергера-Ханіна є методикою, яка використовується для вивчення психологічного явища тривожності. Шкала ситуативної (реактивної) і особистісної тривожності Спілбергера є унікальною методикою, що дозволяє розрізняти тривожність як особистісну характеристику та як тимчасовий стан. В Україні цей тест використовується у модифікації Ю. Л. Ханіна, яка була розроблена в 1976 році.

Ситуативна (реактивна) тривожність – це емоційний стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються: напруження, занепокоєння, заклопотаність, нервозність у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі. Результати оцінюються таким чином: низька тривожність (30 балів і менше), помірна тривожність (31-45 балів), висока тривожність (46 балів і вище).

За результатами дослідження групи 1 (стаж 1-7 років, вік 23-35 років) за методикою Спілбергера-Ханіна отримали наступні результати ситуативної (реактивної) тривожності: низька тривожність у 46,7%, помірна тривожність у 46,7%, висока тривожність у 6,6%.

Результати дослідження групи 2 (стаж 8-15 років, вік 30 - 43 років) за методикою Спілбергера-Ханіна: низька тривожність у 29%, помірна тривожність у 61,5%, висока тривожність у 9,5%.

Результати дослідження групи 3 (більше 15 років, вік 37 - 64 років) за методикою Спілбергера-Ханіна: низька тривожність у 31%, помірна тривожність у 46%, висока тривожність у 23% (рис. 3.4, табл. 3.4).

За результатами досліджень найнижчий рівень ситуативної (реактивної) спостерігається у групі 1 (стаж 1-7 років) – 46,7%. Низька реактивна тривожність за методикою Спілбергера означає, що респондент отримав 20-30 балів - мінімальний рівень ситуативного занепокоєння - здатність зберігати емоційну стабільність, адекватна оцінка стресової ситуації, ефективне подолання емоційного напруження, відсутність значущих негативних переживань.

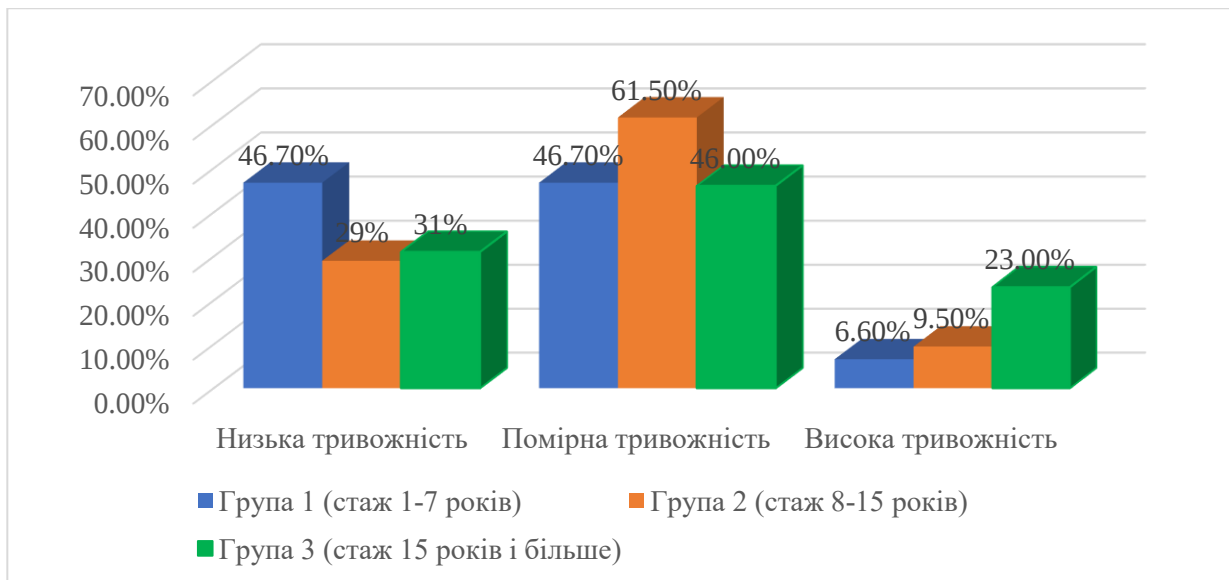


Рис. 3.4. Методика визначення рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін). Показники груп 1,2 і 3

Таблиця 3.4

Показники ситуативної (реактивної) тривожності за досліджуваними групами

	Низька тривожність	Помірна тривожність	Висока тривожність
Група 1 (стаж 1-7 років)	46,7% (7 осіб)	46,7% (7 осіб)	6,6% (1 особа)
Група 2 (стаж 8-15 років)	29% (6 осіб)	61,50% (13 осіб)	9,50% (2 особи)
Група 3 (стаж 15 років і більше)	31% (8 осіб)	46,00% (12 осіб)	23,00% (6 осіб)

Помірна тривожність у групі 1 знаходиться на тому ж рівні - 46,7%. Висока тривожність у групі 1 дорівнює 6,6% (1 особа).

В групі 2 (стаж 8-15 років) найвищий відсоток займає помірна тривожність – у 61,5%. Помірна реактивна тривожність за методикою Спілбергера 31-45 балів - середній рівень ситуативного занепокоєння - порушення емоційної стабільності, помірне реагування на стресову ситуацію, наявність внутрішнього напруження, ситуативні емоційні коливання.

У 29% респондентів групи 2 низький рівень тривожності, у 9,5% - високий рівень реактивної тривожності.

За результати досліджень групи 3 (стаж вище 15 років) рівень помірної тривожності також займає найвищий відсоток (46%), як і у групі 2. Але серед

показників високої тривожності група 3 займає лідируючу позицію – 23%. Висока реактивна тривожність за методикою Спілбергера 46-60 балів означає критичний рівень ситуативного занепокоєння - значне порушення емоційної стабільності, виражений стан емоційного напруження, суттєві складнощі в оцінці ситуації, висока ймовірність дезадаптації.

Особистісна тривожність за методикою Спілбергера визначається як стійка індивідуальна характеристика, яка відображає схильність людини до тривоги. Ця тривожність передбачає наявність у особи тенденції сприймати широкий спектр ситуацій як загрозливі, що викликає відповідні реакції.

Високий рівень особистісної тривожності може свідчити про ймовірність виникнення стану тривожності в повсякденних ситуаціях, особливо коли це стосується самооцінки та престижу. Особи з високими показниками особистісної тривожності схильні до емоційних і невротичних розладів, а також психосоматичних захворювань.

Показники особистісної тривожності за досліджуваними групами наведені на рис.3,5 та а таблиці 3,5.).

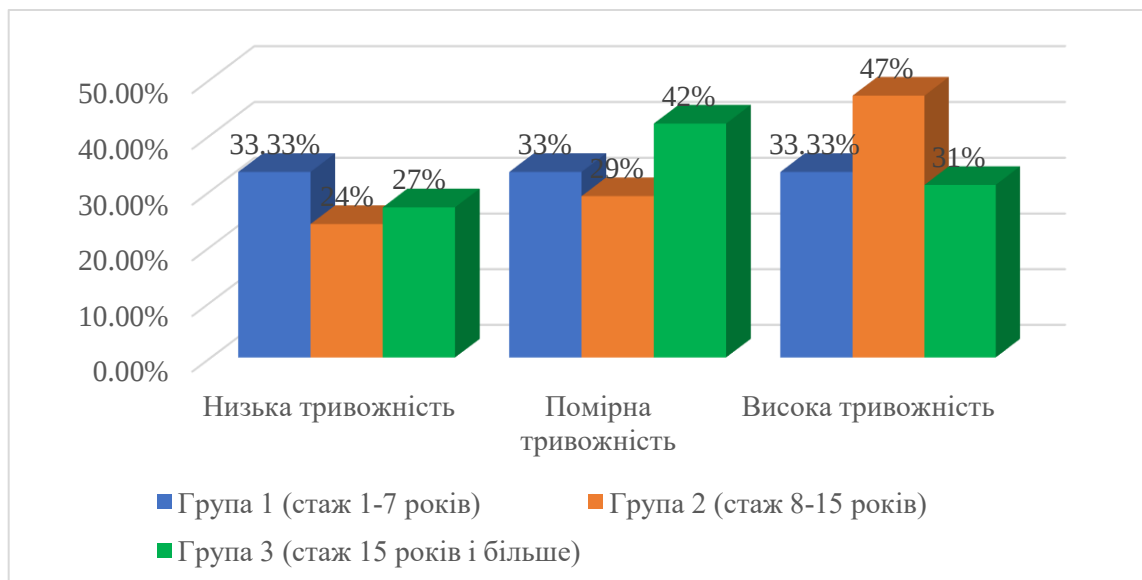


Рис. 3.5. Методика визначення рівня особистісної тривожності (Ч.Б. Спілбергер, Ю.Л. Ханін). Показники груп 1,2 і 3.

Таблиця 3.5

Показники особистісної тривожності за досліджуваними групами

	Низька тривожність	Помірна тривожність	Висока тривожність
Група 1 (стаж 1-7 років)	33,33% (5 осіб)	33,33% (5 осіб)	33,33% (5 осіб)
Група 2 (стаж 8-15 років)	24% (5 осіб)	29% (6 осіб)	47% (10 осіб)
Група 3 (стаж 15 років і більше)	27% (7 осіб)	42% (11 осіб)	31% (8 осіб)

За результатами дослідження групи 1, 2,3 за методикою визначення рівня особистісної тривожності Ч.Б. Спілбергера, Ю.Л. Ханіна, виявилось, що максимальний відсоток високого рівня тривожності сформований в групі 2 (стаж 8-15 років) - у 47% респондентів. Максимальний рівень помірної особистісної тривожності спостерігається у 42% респондентів групи 3 (групи а – 33,33%, група 2 -29%). Низький рівень тривожності у 33,33% групи 1.

Необхідно зауважити, що група 1 має найнижчий рівень тривожності у порівнянні з групами 2 і 3 як по показнику особистісної тривожності, так і по показнику ситуативної (реактивної) тривожності. Методика Спілбергера є важливим інструментом для оцінки та розуміння тривожності як особистісної характеристики, що впливає на поведінку і емоційний стан індивіда, так ситуативної, що відображає стійку схильність індивіда сприймати певні ситуації як загрозливі.

Наступним етапом дослідження стало вивчення рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10). В дослідженні використовувалась адаптована україномовна версія шкали сприйнятого стресу Ш. Коена. Це простий, ефективний, визнаний у світі інструмент для оцінки сприйняття стресу і його потенційних наслідків. Результати наведені на рис. 3,6 та в таблиці 3,6.

За результатами дослідження рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10) отримали наступні результати: низька тривожність у 9,5% респондентів групи 2, 11,5% групи 3 і 13,3% групи 1. Помірна тривожність спостерігається у 40% групі 1, 38,5% групи 3 та 38,1% групи 2.

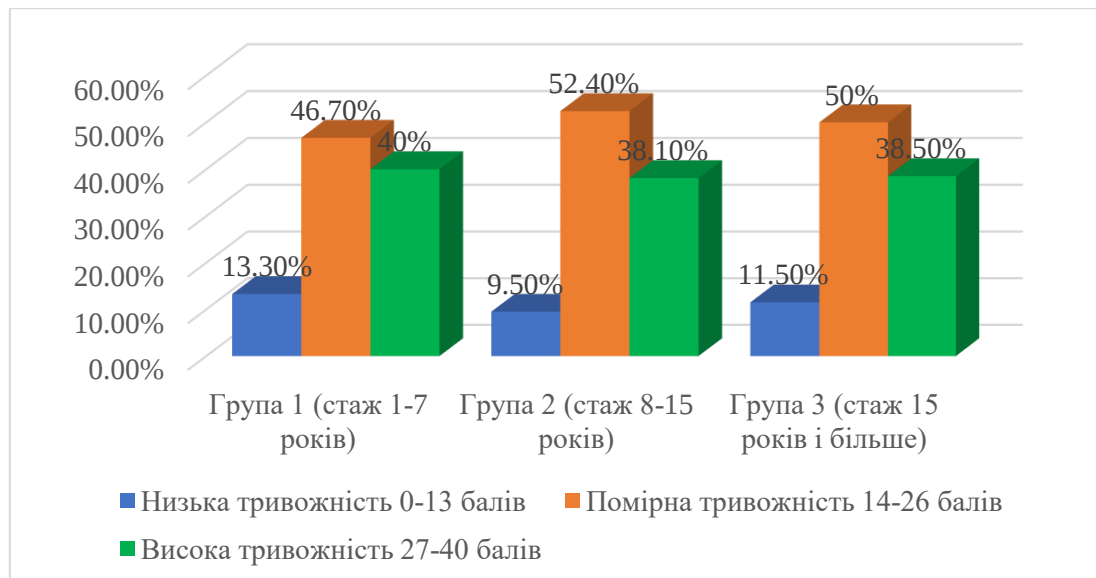


Рис. 3.6. Методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10). Показники груп 1,2 і 3.

Таблиця 3.6

Показники рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10)

	Низька тривожність 0-13 балів	Помірна тривожність 14-26 балів	Висока тривожність 27-40 балів
Група 1 (стаж 1-7 років)	13,3% (2 особи)	46,7% (7 осіб)	40% (6 осіб)
Група 2 (стаж 8-15 років)	9,5% (2 особи)	52,4% (11 осіб)	38,1% (8 осіб)
Група 3 (стаж 15 років і більше)	11,5% (3 особи)	50% (13 осіб)	38,5% (10 осіб)

Результати дослідження свідчать, що максимальна відсотковість за всіма трьома групами спостерігається за рівнем стресу «помірна тривожність» і складає у групі 2 -52,4%, у групі 3 – 50%, у групі 1 – 46,7%.

Висока тривожність у 40% респондентів групи 1, що є найвищим показником серед трьох груп (група 2 – 38,1%, група 3 - 38,5%). Високий рівень стресу за Шкалою стресостійкості (PSS-10) 27-40 балів - критичний рівень психоемоційного напруження і означає неефективне подолання стресових ситуацій, висока ймовірність емоційного вигорання, суттєві порушення психічної адаптації, ризик розвитку психосоматичних захворювань. Як наслідок зниження працездатності, порушення міжособистісних стосунків, погіршення психічного та фізичного здоров'я.

Дослідження показали, що PSS-10 має високу внутрішню надійність, що підтверджує її ефективність як інструменту для оцінки тривожності. Вона також демонструє хорошу кореляцію з іншими показниками тривоги і депресії.

В Україні PSS-10 була адаптована і використана в дослідженнях, зокрема під час війни, для оцінки впливу стресових подій на населення. Результати показали, що молодь відчуває найбільший рівень стресу, а жінки мають вищі показники напруженості порівняно з чоловіками.

Таким чином, шкала сприйнятого стресу є важливим інструментом для вивчення психологічного стану людей у різних умовах життя та може бути корисною для розробки стратегій управління стресом.

3.2. Основні напрямки профілактики синдрому професійного вигорання науково-педагогічних працівників

Однією з найпоширеніших перешкод на шляху до професіоналізму, творчості та самореалізації науково-педагогічних працівників є виникнення синдрому професійного вигорання. Згідно з дослідженнями через 20 років викладацької роботи у переважній більшості викладачів настає професійне вигорання, а до 40 років емоційно «згорають» усі викладачі.

Найчастіше вигорання розглядається як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання деякі автори називають синдромом психічного вигорання або синдромом професійного вигорання.

Кожна людина має індивідуальний, мінливий профіль ресурсів для протидії вигоранню. Під ресурсами розуміємо внутрішні та зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях. Ресурси подібні до імунітету: маючи їх, можна уникнути не тільки синдрому вигорання, але й інших негативних наслідків професійної діяльності та сучасного життя.

До внутрішніх ресурсів особистості належать: уміння та навички, знання та досвід, моделі конструктивної поведінки, актуалізовані здібності. Вони дають можливість людині бути більш адаптивною, стресостійкою, успішною та задоволеною якістю свого життя. Можна виділити чотири рівні особистісних ресурсів для протидії вигоранню:

1. Фізіологічний рівень є базовим, і до нього відносяться біологічні характеристики людини. Він включає тип нервової системи (її силу, слабкість, стійкість тощо), стать, вік, стан здоров'я, способи реагування організму на стрес.

2. Психологічний рівень включає три підрівні:

а) Емоційно-вольовий підрівень: емоційне протистояння (подолання) — усвідомлення і прийняття своїх почуттів та емоцій, потреб і бажань, оволодіння соціально прийнятними формами прояву емоцій, контроль динаміки переживань, уникнення застрягання в негативних емоціях.

б) Когнітивний підрівень: когнітивне протистояння — розуміння причин стресу, осмислення ситуації, включення її в цілісне уявлення про себе, оточення та взаємозв'язки. Психологічна компетентність, позитивність і раціональність мислення, гнучкість, пошук і оцінка конструктивних стратегій подолання.

в) Поведінковий підрівень: поведінкове протистояння — активність і гнучкість поведінки, корекція стратегій та планів діяльності, активізація чи деактивація поведінки чи діяльності.

3. Соціальний рівень: соціальні ролі, позиції і установки, відносини з іншими людьми.

4. Духовний рівень включає три основні психологічні ресурси:

- Надія — активне очікування і готовність зустрітися з тим, що може з'явитися у майбутньому.

- Раціональна віра — переконаність у тому, що існує багато реальних можливостей, які треба вчасно розпізнати.

- Душевна сила (мужність) — здатність протистояти спробам загрожувати надії і вірі, зберігаючи їх.

Ключовим ресурсом протидії вигоранню можна вважати здатність особистості до створення сенсу. Втрата сенсу життя веде до низки професійних і особистісних деформацій, серед яких і синдром професійного вигорання.

Оновлення сенсів професійної діяльності відбувається постійно, особливо в періоди криз. Уміння знаходити нові сенси в професії, переоцінювати свою роль і відкривати в ній нові грані, ставити перед собою нові цілі — все це є факторами подолання професійного вигорання. Людині необхідна гнучкість у побудові нових сенсів, що допомагають адаптуватися до змінених умов.

Серед найбільш виражених зовнішніх ресурсів — сфери професійної діяльності, сімейного життя і «вільного часу». Практика показує, що найбільш стійкими до стресів є ті, хто отримує позитивні емоції і підтримку в сім'ї, задоволення від роботи і має «віддушину» у вигляді якогось захоплення, що дозволяє відчувати, що життя — це більше, ніж робота. Навпаки, при сильних робочих стресах, перевантаженні в сім'ї, нестачі або руйнівній витраті вільного часу внутрішні ресурси виснажуються.

Наприклад, підтримка може бути «наскрізним ресурсом», що пронизує всі три рівні. У такому випадку людина отримує підтримку від колег або керівництва на роботі, від близьких вдома і від друзів. Людина з обмеженими зовнішніми ресурсами для успішної протидії чинникам вигорання повинна мати сильні внутрішні ресурси. Завдяки розвитку особистісних ресурсів для протидії вигоранню можна довше залишатися на піку свого професійного і особистісного розквіту.

Якісні характеристики, що допомагають спеціалісту уникнути вигорання:

- Гарне здоров'я та свідоме, цілеспрямоване ставлення до свого фізичного стану (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя).
- Висока самооцінка та впевненість у своїх здібностях і можливостях.
- Досвід успішного подолання професійного стресу.
- Здатність конструктивно змінюватися в напружених умовах.
- Висока мобільність, відкритість, товариськість, самостійність, прагнення покладатися на власні сили.

- Здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки та цінності — як щодо себе, так і щодо інших людей та життя загалом.

Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання науково-педагогічних працівників:

1. Професійний розвиток: систематичне підвищення кваліфікації, освоєння нових педагогічних технологій, участь у методичних семінарах, тренінгах, конференціях, можливості професійної самореалізації та кар'єрного зростання. Але найголовніше вибирати справу до душі, відповідно до своїх схильностей і можливостей. Це дозволить знайти себе, повірити у свої сили.

2. Особиста гігієна праці: всю роботу необхідно намагатися закінчувати у робочий час та на робочому місці, дотримання режиму праці та відпочинку, чергування інтелектуальних навантажень. Припинити шукати в роботі щастя або порятунк. Вона - не укриття, а діяльність.

«Вільний час педагога — це корінь, що живить гілки педагогічної творчості», — писав В.А. Сухомлинський. Вічно зайняті педагоги рідко читають бестселери, не дивляться популярні фільми, постановки і... поступово втрачають до цього смак. Наслідком може стати втрата поваги з боку учнів. Такого викладача учні вважають безнадійно відсталим від життя, а потім переносять свій висновок на предмет, який він викладає.

3. Технологічна оптимізація: впровадження сучасних технологій навчання, використання цифрових інструментів, автоматизація рутинних процесів, зменшення паперової документації.

4. Особистісні стратегії: тайм-менеджмент, планування робочого часу, делегування повноважень, чітке визначення професійних кордонів, розвиток емоційного інтелекту, практика усвідомленості. Багато хто намагається всюди встигнути, робити більше, ніж можуть. Інколи необхідно знизити темп життя! Розумніше робити менше, але краще, ніж багато, але погано, а потім ще й переживати через це «погано».

5. Інституційна підтримка: створення сприятливого освітнього середовища, справедлива система оцінювання праці, матеріальне та моральне стимулювання, психологічний супровід.
6. Соціальна підтримка: формування позитивного мікроклімату в колективі, командоутворення, корпоративні заходи, взаємопідтримка колег.
7. Відволікання від переживань, пов'язаних з роботою. На жаль, багато людей постійно перетворюють тягостні переживання негативних життєвих дрібниць на трагедію (що особливо характерно для викладачів та вчителів, враховуючи їхню вразливість); оцінюють усіх через призму попередніх розчарувань, накопичують незадоволення та образи, і при цьому страждають перш за все самі. Треба намагатися без шкоди для здоров'я переживати невдачу. Проблеми і труднощі можуть торкнутися кожного — це норма життя. Вони не вказують на слабкість або зниження професіоналізму — це особливості діяльності спеціалістів саме «допомагаючих» професій.
8. Індивідуальний підхід: врахування особистісних особливостей, діагностика рівня професійного вигорання, персональні програми психопрофілактики, коучинг.
9. Неперервна самоосвіта: саморозвиток, рефлексія професійної діяльності, самоаналіз, робота над особистісними установками, позитивне мислення.
10. Турбота про себе: бути уважним до себе, це допоможе вчасно помітити перші симптоми втоми; прагнути до рівноваги і гармонії, вести здоровий спосіб життя, задовольняйте свої потреби в спілкуванні, повноцінний сон (якщо нормальний режим сну порушено через стрес, є ризик опинитися в замкнутому колі: стрес провокує безсоння, а безсоння ще більше посилює стрес), здорове харчування. Знайти час для себе та на особисте життя.
11. Психоемоційне розвантаження: медитація, заняття улюбленими хобі (спосіб оперативно відійти від стресової ситуації), курси, не пов'язані з професійною діяльністю регулярні фізичні навантаження, спілкування з природою.

12. Психологічна підтримка: регулярні індивідуальні та групові психологічні консультації, впровадження супервізії, володіння технік емоційної саморегуляції та стресостійкості.

Ризик вигорання знижують стабільна та приваблива робота, що надає можливості для творчості, професійного та особистісного зростання; задоволеність якістю життя в різних його аспектах; наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани.

Також до профілактичних заходів можна віднести привнесення в своє життя щось нового час від часу: ходити на роботу різними маршрутами, переставляти меблі в квартирі та ін. Тоді стрес буде «приставати» рідше. Дуже важливо також вчитися жити з гумором. Гумористичне ставлення до події не сумісне з підвищеною тривожністю щодо її впливу на життя. Сміх і захищає нас від надмірного напруження.

Оптимістичні і життєрадісні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи, рідше «вигорають». Ті, хто займає активну життєву позицію і звертається до творчого пошуку рішення у важких обставинах, володіють засобами психічної саморегуляції, дбають про відновлення своїх психоенергетичних і соціально-психологічних ресурсів. У роботі з профілактики емоційного вигорання первинна роль має відводитися розвитку і зміцненню життєрадісності, віри в людей, незмінної впевненості в успіху справи, за яку взявся.

Подолання професійного вигорання - комплексний, багатовекторний процес, що вимагає системного підходу та усвідомленої роботи як самого педагога, так і адміністрації закладу освіти.

Висновки до розділу 3.

Дослідження синдрому «професійного вигорання» проводилось застосовуючи обрані методики. На основі дослідження за «Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко було проведено комплексний аналіз

динаміки синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у науково-педагогічного складу з різним стажем роботи.

У першій групі (1-7 років стажу) спостерігається специфічна картина формування психоемоційних деструкцій. Характерною особливістю є домінування першої стадії - напруження, при мінімальних проявах другої стадії та повній відсутності третьої. Це пояснюється перебуванням співробітників в адаптаційному періоді, коли психотравмуючі фактори лише починають впливати на особистість, а захисні механізми проти професійного стресу знаходяться в стадії первинного формування.

У викладачів з стажем від 8 до 15 років відбуваються більш виражені трансформації психоемоційної сфери. Поступово збільшується відсоток сформованості другої та третьої стадій вигорання, що свідчить про наростаючий вплив стресових чинників. Симптоми емоційного виснаження розширюють свій вплив на різні життєві сфери, поступово поглиблюючи деструктивні процеси.

Група науково-педагогічних працівників зі стажем від 15 років демонструє принципово нову якість професійного вигорання. Визначальною характеристикою є суттєве зростання показників третьої стадії - виснаження, що супроводжується емоційним відчуженням, дефіцитом емпатії та психосоматичними порушеннями. Такі зміни обумовлені не лише накопиченням професійних стресів, а й посиленням соціального та адміністративного тиску, розширенням вимог та обов'язків.

Практичними рекомендаціями щодо профілактики та подолання професійного вигорання науково-педагогічних працівників є: професійний розвиток, Особиста гігієна праці, технологічна оптимізація, особистісні стратегії: тайм-менеджмент, планування робочого часу, делегування повноважень, інституційна підтримка, соціальна підтримка, відволікання від переживань, пов'язаних з роботою, неперервна самоосвіта, турбота про себе, психоемоційне розвантаження, психологічна підтримка.

ВИСНОВКИ

Дослідивши теоретичні аспекти синдрому професійного вигорання та проаналізував психолого-педагогічну літературу з проблеми професійного вигорання та специфіки професійної діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, сформульовано такі висновки:

1. Поняття вигорання (англійською «burnout») розглядалося багатьма дослідниками, але вперше було введено і стало широко відомим завдяки роботі американського науковця Герберта Фрейденбергера, опублікованій у 1974 році.
2. Існує два суміжні поняття, які застосовуються до вигорання педагогів вищої школи – емоційне вигорання та професійне вигорання. Основна відмінність полягає в тому, що емоційне вигорання є більш широким поняттям і може виникати в різних сферах життя, тоді як професійне вигорання є специфічним синдромом, що розвивається виключно в контексті професійної діяльності та має більш комплексний характер впливу на особистість. Емоційне вигорання служить «поштовхом» для професійного вигорання.
3. Професійне вигорання - це синдром, який виникає у професійній сфері та пов'язаний зі зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи та професійної ефективності. Воно включає не лише емоційний компонент, а й когнітивний (зниження продуктивності мислення), поведінковий (формальне виконання обов'язків) та соціальний (погіршення стосунків з колегами). Характеризується редуцією професійних досягнень, деперсоналізацією у стосунках з клієнтами чи колегами, та може призвести до повної професійної деформації.
4. Найбільш схильними до емоційного виснаження є представники професій, що вимагають інтенсивної комунікації та чия професійна діяльність передбачає активну міжособистісну взаємодію, внаслідок чого проявляються ознаки поступового емоційного виснаження. В першу чергу, це стосується освітян, соціальних працівників, психологів, управлінців, медиків, поліцейських

тощо. Серед наведених професій особливо вразливими є працівники сфери освіти, які щодня контактують з великою кількістю людей.

5. Синдром професійного вигорання у своїй основі є реакцією на стрес та результатом накопичення впливу постійних професійних стресових чинників помірної сили протягом тривалого часу. Отже, професійне вигорання можна тлумачити як реакцію організму на хронічний професійний стрес. Професійний стрес – це результат протиріччя між вимогами, що висуваються навколишнім середовищем та внутрішніми ресурсами людини.

6. Педагогічна діяльність викладачів ВШ характеризується низкою особливостей, які можна охарактеризувати як емоціогенні. Це пов'язано, насамперед, з тим, що у роботі педагогів є дуже багато стресових чинників, що викликають емоційне і психічне напруження - високий темп роботи в умовах дефіциту часу, часті перенавантаження, необхідність ведення не тільки педагогічну діяльність, а й наукову, складні педагогічні ситуації з студентами, необхідність постійно перебувати під оцінкою всіх учасників освітнього процесу тощо.

7. Дослідники виділяють внутрішні (особистісні, комунікативні) та зовнішні фактори (організаційний фактор та характер професійної діяльності), що впливають на вигорання. Також одним із основних чинників розвитку професійного вигорання є присутність перманентного, наростаючого, що не має розрядки стресу в житті працівника.

8. Методологія експерименту являє собою комплексну програму, що визначає загальну логіку, структуру та інструментальне забезпечення експериментального дослідження з метою отримання об'єктивних та достовірних результатів і включає в себе наступні основні елементи: розробку плану-програми експерименту, оцінку вимірювань і вибір адекватних методик проведення експерименту, математичне планування та проведення експерименту, обробку та аналіз експериментальних даних.

9. Вибірку склали науково-педагогічні працівники, що працюють в Одеському національному економічному університеті, в Одеському національному університеті імені І.І. Мечнікова та в Одеському національному морському

університеті віком від 23 до 64 років у кількості 62 особи із загальним стажем від 1 до 37 років (складають 100% вибірки). Вся вибірка була поділена на групи відповідно до кількості років безперервного стажу роботи: 1 – 7 років стажу (15 осіб); 8 – 15 років (21 особа); вище 15 років стажу (26 осіб).

10. Відповідно до мети дослідження і поставлених завдань, відібрано діагностичний інструментарій, що дозволяє оцінити наявність та вираженість професійного вигорання у серед представників науково-педагогічної спільноти: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко); методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон); методика визначення рівня особистісної та ситуативної (реактивної) тривожності (Ч.Б. Спілбергер); методика оцінки рівня стресу за шкалою сприйнятого стресу Ш. Коена (PPS-10).

11. Дослідження синдрому «професійного вигорання» проводилось застосовуючи обрані методики. На основі дослідження за «Методикою діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко було проведено комплексний аналіз динаміки синдрому емоційного вигорання (СЕВ) у науково-педагогічного складу з різним стажем роботи.

12. У першій групі (1-7 років стажу) спостерігається специфічна картина формування психоемоційних деструкцій. Характерною особливістю є домінування першої стадії - напруження, при мінімальних проявах другої стадії та повній відсутності третьої. Це пояснюється перебуванням співробітників в адаптаційному періоді, коли психотравмуючі фактори лише починають впливати на особистість, а захисні механізми проти професійного стресу знаходяться в стадії первинного формування.

13. У викладачів з стажем від 8 до 15 років відбуваються більш виражені трансформації психоемоційної сфери. Поступово збільшується відсоток сформованості другої та третьої стадій вигорання, що свідчить про наростаючий вплив стресових чинників. Симптоми емоційного виснаження розширюють свій вплив на різні життєві сфери, поступово поглиблюючи деструктивні процеси.

14. Група науково-педагогічних працівників зі стажем від 15 років демонструє принципово нову якість професійного вигорання. Визначальною характеристикою є суттєве зростання показників третьої стадії - виснаження, що супроводжується емоційним відчуженням, дефіцитом емпатії та психосоматичними порушеннями. Такі зміни обумовлені не лише накопиченням професійних стресів, а й посиленням соціального та адміністративного тиску, розширенням вимог та обов'язків.

15. Практичними рекомендаціями щодо профілактики та подолання професійного вигорання науково-педагогічних працівників є: професійний розвиток, Особиста гігієна праці, технологічна оптимізація, особистісні стратегії: тайм-менеджмент, планування робочого часу, делегування повноважень, інституційна підтримка, соціальна підтримка, відволікання від переживань, пов'язаних з роботою, неперервна самоосвіта, турбота про себе, психоемоційне розвантаження, психологічна підтримка.

Список використаних джерел

1. Барабанова М.В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» : Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54- 58.
2. Байдик В.В. Стресостійкість керівника як умова стабільності роботи дошкільного навчального закладу. Вісник Луганського національного університету ім. Т. Шевченка. Педагогічні науки. 2012. № 22, ч. 4. С. 6–11.
3. Байдик В.В. Особливості використання копінг-стратегій у працівників закладів освіти в умовах професійного стресу. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2013. №2. С. 29–34.
4. Байдик В.В. Соціально-психологічні особливості подолання наслідків професійного стресу у працівників закладів освіти: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Луганськ, 2014. 20 с.
5. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
6. Березовська Л.І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» вчителів. Зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. 2012. Вип. 17, Ч. 1. URL : <http://surl.li/lqfaj/>
7. Бобренко І. В. Здоров'язберігаючі технології в освіті молодших школярів із порушеннями інтелектуального розвитку. Інноваційні підходи в освіті та реабілітації дітей із особливими освітніми потребами (до 15-річчя ВГО «Українська асоціація корекційних педагогів»): зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. конф. / Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. – К., 2020. – С. 28- 33.
8. Бойко Т В. Здоров'язберігаючі технології і сучасна система освіти. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки. 2013. Вип. 108.1. С. 56–62.
9. Бутиріна М., Перейма В. Підготовка майбутніх педагогів до запобігання синдрому професійного вигорання. Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти. Слов'янськ, 2018. Вип 8. С. 58–67.
10. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження "професійного вигорання" педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. 2016. Вип. 15. С. 265–270.

11. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя. автореф. дис. ... канд.. психол. наук. К., 2004. 19 с.
12. Булатевич Н. М. До проблеми психічного вигорання. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». 2002. Вип. 12-13. С. 121–124.
13. Варнава У. В. Теоретико-методологічний аналіз основних підходів у дослідженні захисних механізмів психіки. Вісник Одеського національного університету. 2009. Т. 14, Вип.6. С. 4–9.
14. Ващенко. О. М., Свириденко. С. Готовність вчителя до використання здоров'язберігаючих технологій у навчально-виховному процесі. Здоров'я та фізична культура. 2006. No 8. С. 1–6.
15. Ващенко. О.М. Формування в майбутніх учителів компетентності використання здоров'язберезувальних освітніх технологій у навчально-виховному процесі початкової школи. Перлини наукового пошуку. 2013. С. 17–24.
16. Волошко Н.І. Дослідження і модель актуальних проблем психологічної культури здорового способу життя в навчально-виховному процесі. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб.наук.пр. Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. Київ, 2011. Т.ХІІІ, ч. 6. С. 63–73.
17. ВолошкоН.І. Побудова психодіагностичних методік «Здоровий спосіб життя» (мотиваційний і емоційний компоненти) Структура особистості обдарованої дитини у віковому вимірі: матеріали всеукр. наук.- практ. семінару, 20 жовт. 2010 р. Київ,: ТОВ «Інформаційні Системи», 2010. С. 58–66.
18. Волошко.Н.І. Психологічні вправи для розвитку усвідомлення взаємозв'язку стану власного здоров'я і способу життя. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології» Т. 12. Вип. 15. С. 80–88 URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v12/i15/ii/13.pdf>
19. Волошко Н. І. Побудова психодіагностичних методик «Здоровий спосіб життя»: когнітивний і поведінковий компоненти. Соціальна психологія. Полтава: Вид. Інтер Графіка, 2011. No 4 (48).С. 162–169.

20. Галецька І., Мельник М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем само актуалізації. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології». Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2007. Випуск 6. С. 89–95.
21. Гірняк К. М. Причини емоційного вигорання особистості: теоретичний аспект управління. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Гжицького. 2015. Т. 17, No 1 (4). С. 183–187.
22. Голтвянська Т. О. Здоров'язбережувальні технології на уроках з основ здоров'я URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/16659/1/41.pdf>.
23. Грандт В. В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Київ., 2012. 20 с.
24. Грейліх О. О. Особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. 2013. Вип. 28, Т. 2. С. 433–438.
25. Грицук О. В. Основні підходи у дослідженні структури й динаміки синдрому емоційного вигорання у вітчизняній та зарубіжній психології. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 42 (1). С. 51–57.
26. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології». 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30–33.
27. Гузь В. В., Жейнова С. С. Здоров'язбережувальні технології як чинник здоров'язбереження дітей та учнівської молоді: Сучасні здоров'язбережувальні технології : монографія / за заг. наук. ред. Ю. Д. Бойчука. Харків, 2018. С. 343–350.
28. Гуріненко Н. О., Рибалка О. Я. Освітні здоров'язберігаючі технології – шлях до збереження здоров'я школярів. Вісник Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. Педагогічні науки. 2007. С. 82–88.

29. Дзюба Т. М. Ризики професійного здоров'я вчителя. Психологічні перспективи, 2015. Вип 26. С. 96–109.
30. Єфімова В. М. Здоров'язбережувальні технології в системі підготовки майбутніх учителів природничих дисциплін. Науковий вісник Миколаївського держ. унту імені В.О. Сухомлинського. 2011. Вип.1.33. С. 131–134.
31. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 22 с.
32. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: Методичні рекомендації. Київ.-Рівне, 2003. 24 с.
33. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / наук. ред. Карамушки Л. М. Київ,; Міленіум. 2004. 24 с.
34. Зайчикова Т. В. Технологія профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Розділ 8. : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / наук. ред. Л. М. Карамушки. – Київ.: «ІНК ОС», 2005. С. 274–298.
35. Зайчикова Т. В, Н. І. Пов'якель, П. В. Лушин, Т. В. Бушуєва. Технології практичної психології щодо подолання професійного вигорання майбутніх фахівців системи «людина-людина» Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології: монографія / за ред. Н. І. Пов'якель. Київ.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. С. 313–324
34. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 2005. 22 с.
36. Зимівець Н В., Петрович В С., Закусило Ю. О. Навчання здоров'я: просвітницька робота з підлітками щодо збереження, розвитку та зміцнення репродуктивного здоров'я: навч.-метод. посіб. / Луцьк: Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2010. 360 с.
37. Збірник науково-методичних праць «Інноваційні здоров'язберігаючі технології у закладах освіти». Житомир. 2020. 116. с. URL: <http://surl.li/mraty>.

38. Кабусь Н. Д., Боярська-Хоменко А. В. Досвід формування психовалеологічної компетентності майбутніх фахівців соціальної галузі в контексті попередження й подолання професійного вигорання. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Педагогічні науки. 2021. № 3. С. 20–28.
39. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності Практична психологія та соціальна робота. 2004. № 9. С.60–66.
40. Калька Н., Макаренко С. Здоров'язберігаючі компетенції педагога в умовах сучасного освітнього простору. «Освіта регіону». № 4. 2013. С. 156– 162.
41. Карамушка Л., Зайчикова Т., Бондарчук О. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Освіта і управління. 2003. Т. 6, № 3. С.57–66.
42. Корольчук М. С. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 304 с.
43. 21. Кокун О.М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. 46 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
44. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Том. V: Психофізіологія. Психологія 19 праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. С. 68-81. <https://lib.iitta.gov.ua/721356/>
45. 26. Корінна Г. О. Значення та роль спілкування у формуванні особистості дитини в дошкільному дитинстві / Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 94- 99.
46. Коробейнікова А. С. Подолання емоційного вигорання у вихователів : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 053 «Психологія» » / А. С. Коробейнікова , ЧНУ ім. Петра Могили. - Миколаїв, 2019. - 16 с.
47. 28. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих

навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка- Центр, 2009. – 580 с.

48. Косова А.В., Краєва О.А. Зміни аспектів соціальної ідентичності педагогічних працівників ЗДО України під впливом військової ситуації. // Психологія особистісної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21 листопада 2022 року. Київ, 2022. С. 34-36.

49. Кузнєцов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с.

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

51. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання» Вісник Львівського університету. Психологічні науки. 2021. Вип.10. С. 105–112.

52. Мешко Г. М. Збереження та зміцнення професійного здоров'я вчителів як сучасна теоретична, методологічна й практична проблема. Науковий вісник Волинського національного ун-ту ім. Лесі Українки. 2012. № 7. С. 91–96.

53. Мешко Г. М. Курс «Професійне здоров'я педагога» в системі підготовки майбутніх учителів до здоров'ятворчої діяльності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Педагогіка, соціальна робота. 2014. Вип.30. С. 98–100.

54. Мешко Г., Мешко О. Проблема збереження і зміцнення професійного професійного здоров'я педагога : історичний аспект. Шлях Освіти. 2010. No 4 (58). С. 43–47.

55. Микуліна А. К. Здоров'язберігаючі технології в навчально- виховному процесі сучасного дошкільного навчального закладу. Освіта Закарпаття. 2016. No 23–24. С.122–125.

56. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Збірник наукових праць «Теоретичні і методичні засади

- розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи» Житомир: Вид. Євенок О. О., 2017. С 62–67.
57. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: автореф. дис. ... канд. психол. 19.00.07. Київ, 2016. 20 с.
 58. Мойсеюк В. П. Формування культури професійного здоров'я майбутніх соціальних педагогів : дис. ... канд. пед. наук :13.00.04.Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2018. 263 с.
 59. Мороз О., Мороз В., Духнова Л. Особливості використання інноваційних здоров'язберігаючих технологій у процесі фізичного виховання здобувачів вищої освіти. Теорія і методика фізичного виховання і спорту. 2022. № 4, С. 50–55.
 60. Москвіна Н. Б. Профілактика професійних деформацій вчителя. URL: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostics_rivnya_emotsiynog_o_vigorannya_boyko
 61. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ., 2007. 22 с.
 62. Овсяннікова В. В. Професійні особливості емоційного вигорання викладача вищого навчального закладу. Вісник Запорізького національного університету: «Педагогічні науки». 2011. № 2. С. 133–138.
 63. Олексєнко С. В. Психоедукація, як засіб формування культури психологічного здоров'я у педагогічних працівників. URL: http://psytir.org.ua/upload/journals/3.26/authors/2020/Oleksenko_Svitlana_Valer%92yanivna_Psihoedukatsiya_yak_zasib_formuvannya_kulturi_psihologichnogo_zd_rov%92ya_u_pedagogichnih_pratsivnikov.pdf
 64. Олійник І. А. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія. 2017. № 1 (13). С 118–25.
 65. Петрович В. С. Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери. Науковий вісник ВНУ ім. Лесі Українки. Серія «Педагогічні науки». 2011. № 17. С. 130–135.

66. Переворська О.І., Кобзева І. М. Здоров'язберігаючі технології в освітньому процесі вищого навчального закладу. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія. Педагогічні науки. 2018. № 2 (16). С.85–90.
67. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. Педагогіка та психологія: зб. наук. пр. Харків, 2016. Вип. 55. С. 202–210.
68. Погрібна А. О. Формування адаптивних особистісно-середовищних копінг-ресурсів як чинників протидії емоційному вигоранню вчителів спеціальних шкіл–інтернатів для дітей з вадами інтелекту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Психологічні науки. 2016. Вип. 4. С 125–130.
69. Погрібна А. О. Формування асертивної поведінки як засобу попередження та подолання емоційного вигорання у вчителів спеціальних шкіл–інтернатів для дітей з вадами інтелекту. Сучасна педагогіка та психологія: від теорії до практики: Матеріали всеукр. наук.- практ. конф., м.Запоріжжя, 26–27 серп. 2016. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2016. С. 132–135.
70. Прокопенко І.А. Професійне вигорання педагогів як психолого- педагогічна проблема. Наукові записки кафедри педагогіки, 2019. Вип. 45. С 59–64.
71. Сергатий М. О., Кий О. Г. Здоров'язберігаючі технології та складники здорового способу життя студентів у закладах освіти. Формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021. Т. 3 № 74. С. 121–125. URL: http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/74/ part_3/24.pdf
72. Сидорчук Н. Г., Тригубчук М. Ю. Особливості професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти та синдром професійного вигорання. Андрагогічний вісник: наук. електр. журнал. 2018. Вип. 9. С. 102– 113
73. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. / за заг. наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. 2-ге вид. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
74. Синдром вигорання : клінічні випробування в Україні URL: <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya/>.

75. Скрипник Л. М. Здоров'язбережувальні технології у системі підготовки майбутніх кваліфікованих фахівців. Гуманітарний вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. Полтава, 2018. Вип. 4. С 36–42.
76. 52. Співак У. Я. Синдром емоційного вигорання як об'єкт наукового пізнання. У Н Мачинська (Ред.), Освітній альманах. Збірник студентських наукових досліджень, 2020, 173-176.
77. Сучасні здоров'язбережувальні технології : монографія / Бойчук. Ю. Д., Бондар. В. Д., Бондаренко Ю. І., Варидова К. С. Харків : Оригінал, 2018. 724 с.
78. Тесленко В. М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності: дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.10. Київ, 2021. 268 с.
79. Тимошко Г. М. Управління формуванням професійного здоров'я педагогів. URL: https://lib.iitta.gov.ua/721435/1/45_2015.pdf.
80. Тяхтій Я. Здоров'язберігаючі технології та їх використання у початковій школі. URL: <http://surl.li/mtcqf>.
81. Формування здорового способу життя: навч. посібник / Яременко. О., Вакуленко. О., Жаліло. Л., Комаров. Н.. Київ, 2000
82. Ходаківська О. М. Професійний стрес як чинник "вигорання" фахівців у системі «людина – людина» : навч. посіб. Хмельницький, : ун-т «Україна», 2010. 338 с.
83. Чебикіна Т. М., Чебикіна Т. М. Чинники специфіки праці у генезі емоційного вигорання педагога. Наука і освіта. 2010. № 4/5. С. 62-67.
84. Чепелева Н. О. Психологічні особливості емоційного вигорання викладачів вищих навчальних закладів: автореф. дис. ... канд. психолог. наук : 19.00.01. Одеса, 2010. 20 с.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко)

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

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Теплота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Діагностика емоційного вигорання (К. Маслач, С.Джексон)

Вік (повних років). -

Стаж роботи на посаді -

Дата заповнення –

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	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 студенти та колеги, та використовую це в інтересах справи						
5. Я спілкуюся з студентами (їх батьками), колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи студентів та колег						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення						
13. У мене все більше життєвих розчарувань						

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з студентами та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру						
19. Я багато встигаю зробити						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків						

Додаток В

Опитувальний бланк ситуативної (реактивної) тривожності (Ч. Спілбергера)

Ситуація		Ні, це не так	Напевно так	Вірно	Дійсно вірно
		1	2	3	4
1	Я спокійний				
2	Мені нічого не загрожує				
3	Я почуваю себе напружено				
4	Я відчуваю жаль				
5	Я почуваю себе вільно				
6	Я розчарований				
7	Мене хвилюють можливі невдачі				
8	Я відчуваю себе відпочилим				
9	Я стурбований				
10	Я маю відчуття внутрішнього задоволення				
11	Я впевнений у собі				
12	Я нервую				
13	Я не знаходжу собі місця				
14	Я напружений				
15	Я не відчуваю скованості				
16	Я задоволений				
17	Я заклопотаний				

18	Я надто збуджений і мені не по собі				
19	Мені радісно				
20	Мені приємно				

Опитувальний бланк особистісної тривожності (Ч. Спілбергера)

Ситуація		Ні, це не так	Напевно так	Вірно	Дійсно вірно
		1	2	3	4
21	Я відчуваю задоволення.				
22	Я швидко втомлююсь.				
23	Я легко можу заплакати				
24	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші.				
25	Буває, що я програю через те, що недостатньо швидко приймаю рішення.				
26	Я почуваю себе бадьорим.				
27	Я спокійний, холонокровний і зібраний				
28	Очікувані труднощі дуже непокоять мене				
29	Я занадто переживаю через дрібниці				
30	Я буваю повністю щасливий				
31	Я приймаю все занадто близько до серця.				
32	Мені не дістає впевненості у собі.				
33	Я почуваю себе в безпеці				
34	Я стараюсь обходити критичні ситуації і труднощі.				
35	У мене буває хандра				
36	Я задоволений.				
37	Всякі дрібниці відволікають та хвилюють мене				
38	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути.				
39	Я врівноважена людина				
40	Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи				

Шкала сприйнятого стресу (PSS) за методикою оцінки рівня стресу Ш.**Коена (PPS-10).**

	Ніколи	Майже ніколи	Інколи	Часто	Дуже часто
	1	2	3	4	5
1. Як часто Ви турбувалися через непередбачені події?					
2. Як часто Ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у власному житті?					
3. Як часто Ви відчували роздратованість чи стрес?					
4. Як часто Ви відчували впевненість у вирішенні власних проблем?					
5. Як часто Ви відчували, що все йде так, як Ви цього хотіли?					
6. Як часто Ви думали, що не зможете впоратися з усім тим, що від вас вимагають?					
7. Як часто Ви могли контролювати роздратування у своєму житті?					
8. Як часто Ви відчували, що володієте ситуацією?					
9. Як часто Ви відчували роздратування або злилися через речі, які не могли контролювати?					
10. Як часто Вам здавалося, що труднощів нагромаджується стільки, що Ви не в змозі їх подолати?					

Групи симптомів, характерні для синдрому професійного вигорання

Найменування ключової групи ознак	Симптоматика
Фізичні симптоми	Стомленість, фізична втома, виснаження, зміна маси тіла (схуднення або збільшення маси тіла); недостатній сон, безсоння; незадовільний загальний стан здоров'я, важке дихання, задишка, нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння тіла; артеріальна гіпертензія, виразки і запалення на шкірі та слизових оболонках, патологічні вияви хвороб серця та судин.
Емоційні симптоми	Нестача емоцій, песимізм, цинізм і черствість у роботі та особистому житті, байдужість, втома, відчуття безпомічності та безнадійності, агресивність, дратівливість, тривога, посилення ірраціонального неспокою; нездатність зосередитися, депресія, відчуття провини, істерики, душевні страждання, втрата ідеалів, надій або професійних перспектив, збільшення деперсоналізації своєї чи інших людей стають «як манекени», переважає відчуття самотності.
Інтелектуальні симптоми	Зниження інтересу до нових теорій та ідей у роботі, до альтернативних підходів у вирішенні проблем, нудьга, туга, апатія, втрата смаку та інтересу до життя, надання переваги стандартним шаблонам, схемам, рутині ніж креативно-творчому підходу, цинізм байдужість до новин, недостатня участь чи відмова від участі у творчих експериментах тренінгах, курсах, формалізм у виконанні роботи.
Поведінкові симптоми	Робочий час понад 45 годин на тиждень, під час роботи з'являються втома і бажання відпочити; байдужість до їжі, недостатнє фізичне навантаження, виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків, нещасні випадки падіння, травми, авари тощо, імпульсивна емоційна поведінка.
Соціальні симптоми	Низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень, соціальні контакти обмежуються роботою, байдужість у ставленні до співробітників та рідних, відчуття ізоляції, непорозуміння з іншими; відчуття нестачі підтримки з боку сім'ї, родичів, друзів.