

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра психології

На правах рукопису

БОБАЧЕНКО ОЛЕКСАНДРА ОЛЕГІВНА

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВЧИТЕЛІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Спеціальність: 053 «Психологія»

(код)

(назва спеціальності)

Освітня програма Психологія

(Назва)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Науковий керівник:

ПАШКО Антоніна

Олександрівна,

Кандидат психологічних наук,

доцент



РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол засідання кафедри

№ 10 від 15.01.2024


Завідувач кафедри



Людмила ПРИСНЯКОВА

(Підпис)

(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

Керівник контролю 


Дніпро, 2024

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД
«ДНІПРОВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ**

Кафедра психології
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

 Людмила ПРИСНЯКОВА

« 12 » лютого 2023 року

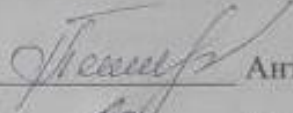
ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ


БОБАЧЕНКО ОЛЕКСАНДРИ ОЛЕГІВНИ

1. Тема роботи: «Психологічні умови подолання емоційного вигорання вчителів у сучасних умовах».
2. Науковий керівник роботи: кандидат психологічних наук, доцент кафедри Пашко Антоніна Олександрівна. Затверджені наказом вищого навчального закладу від « » листопада 2023 року № .
3. Строк подання роботи на кафедру:
4. Мета кваліфікаційної роботи: дослідити проблему синдрому емоційного вигорання серед педагогів, що активно розвивається в останні декілька років.
5. Завдання кваліфікаційної роботи:
 - 1) Проаналізувати літературні джерела, що відносяться до досліджуваної проблеми;
 - 2) Виявити основні фактори, що впливають на появу та подальший розвиток синдрому емоційного вигорання серед сучасних педагогів;
 - 3) Виділити ряд ефективних рекомендацій для профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання;
 - 4) Провести емпіричне дослідження за допомогою обраних психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення синдрому емоційного вигорання та його компонентів.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Вступ	Листопад 2023 року	виконано
2.	I Розділ	Січень 2024 року	виконано
3.	II Розділ	Січень 2024 року	виконано
4.	Робота в цілому	Січень 2024 року	виконано

Науковий керівник  Антоніна ПАШКО

Здобувач вищої освіти  Олександра БОБАЧЕНКО

Дата видачі завдання: 16.09.2023

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота: 85 с., 23 табл., 28 рис., 29 джерел.

Актуальність теми. Висування нових, більш складних, ніж це було раніше, вимог до вчителів, активні зміни у освітньому процесі, до яких навряд чи можливо звикнути дуже швидко, ряд останніх історичних подій, що мають великий вплив, у тому числі, на процес викладання навчального матеріалу – все це, останнім часом, стає причиною для появи та подальшого посилення, безумовно, небезпечного стану емоційного вигорання.

Так, наприклад, у США, завдяки опитуванню, проведеному Національною асоціацією освіти у грудні 2020 року, з'ясувалося, що близько 28% американських вчителів, на той час, планували залишити свою професію. Приблизно 55% з них мали досвід роботи більше 30 років.[1]

У 2022 році, в період з листопада по грудень, доволі схоже дослідження було проведено в Україні. Результат, в даному випадку, викликає ще значно більше занепокоєння – виявилось, що в нашій державі у стані емоційного вигорання, в той момент, перебували 54% працівників сфери освіти.[2]

Настільки небезпечна ситуація, беззаперечно, потребує вжиття особливих заходів, що могли б достатньо результативно допомогти у профілактиці синдрому, та, в тих випадках, коли він проявився, успішно йому протистояти.

Об'єктом дослідження є синдром емоційного вигорання у педагогів та методи боротьби з ним.

Предметом дослідження є вплив ряду обставин останніх декількох років на виникнення та розвиток синдрому емоційного вигорання у вчителів.

Метою дипломної роботи є з'ясування тих основних причин, що вплинули на різке та небезпечне зростання рівню емоційного вигорання серед педагогів за останні декілька років та, окрім того, пошук найбільш ефективних та результативних способів для його надійної профілактики, для своєчасного

виявлення його проявів та успішної боротьби з проблемою, яка вже виникла на теперішній час.

Методи дослідження. В цій роботі використовується метод аналізу літературних джерел та метод емпіричного дослідження. Під час емпіричного дослідження були використані такі методики:

- 1) Методика «Опитувальник вигорання Маслач» Христини Маслач та Сьюзан Джексон;
- 2) Методика «Оцінка агресивності у стосунках» Альфреда Ассінгера;
- 3) Методика «Індикатор копінг-стратегій» Джеймса Амірхана;
- 4) Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Рене Тессьє, Луїса Лемура та Луїса Філліона.

Наукова новизна роботи полягає в:

- 1) Визначенні конкретних причин різкого підняття рівню емоційного вигорання серед педагогів за останні декілька років;
- 2) Знаходженні достатньо дієвих методів для боротьби з проблемою.

Інформація, що отримується в результаті, може в подальшому використовуватися для допомоги працівникам сфери освіти у профілактиці або подоланні синдрому емоційного вигорання, для зниження моральної напруги як у окремих індивідів, так і на рівні робочих колективів взагалі, для значного зменшення кількості звільнень, що були спричинені саме надмірно накопиченим стресом.

Встановлено: здебільшого, середні рівні розвитку синдрому емоційного вигорання та стресового стану серед педагогів з двох навчальних закладів, переважання у більшості з них схильності до копінг-стратегії вирішення проблем, а також виявлення в них надмірної миролюбності та замкнутості.

Практична цінність цієї роботи полягає у визначенні якомога ефективніших способів боротьби з емоційним вигоранням задля подолання небезпеки, що стосується сьогодні самої системи освіти.

Структура та обсяг. У зміст дипломної роботи входить вступ, два розділи та висновки.

В першому розділі представлені ідеї та висновки різних вчених, що намагалися зрозуміти природу виникнення та особливості протікання синдрому емоційного вигорання, визначаються основні детермінанти, що спричиняють розвиток названого синдрому у педагогів в період останніх декількох років, а також приводяться основні методи протистояння проблемі – як загальні (доречні для працівників у будь-якій професії), так і спрямовані саме на ті складнощі, з якими стикаються сучасні вчителі.

В другому розділі описані методики, які, своєю чергою, були обрані для проведення емпіричного дослідження у трьох навчальних закладах («КЗО НВК №65 ДМР», де проходила практика, а також «Гімназія №85 ДМР» та «Гімназія №62 ДМР», де дослідження було проведено додатково, для кращого розуміння проблеми, що вивчається), представлені результати, а також їх порівняння.

У загальних висновках, представлених у кінці, проаналізовано результат, що був отриманий при написанні дипломної роботи.

Ключові слова: синдром емоційного вигорання, стрес, небезпечні обставини, дистанційне навчання, інклюзивне навчання.

ABSTRACT

Actuality of theme. Putting forth new, more complex than it was before, requirements for teachers, active changes in the educational process, which are hardly possible to get used to very quickly, a number of recent historical events that have a great impact, including on the process of teaching educational material – all this, recently, becomes the reason for the emergence and further strengthening of the certainly dangerous state of emotional burnout.

So, for example, in the USA, thanks to a survey conducted by the National Education Association in December 2020, it was found that about 28% of American teachers, at that time, planned to leave their profession. Approximately 55% of them had work experience of more than 30 years.

In 2022, between November and December, a similar study was conducted in Ukraine. The result, in this case, causes even more concern – it turned out that in our state, at that moment, 54% of education workers were in a state of emotional burnout.

Such a dangerous situation, without a doubt, requires taking special measures that could effectively help prevent the syndrome, and, in those cases when it appeared, successfully resist it.

The object of the study is the syndrome of emotional burnout among teachers and methods of combating it.

The subject of investigation is the infusion of a number of circumstances of the remaining decades of fate into guilt and the development of emotional burnout syndrome among readers.

The aim of the thesis is to find out the main reasons that have influenced the sharp and dangerous increase in the level of emotional burnout among teachers over the past few years and, in addition, to find the most effective methods for its reliable prevention, for timely detection of its manifestations and successful struggle with the problem that has already arisen at the present time.

Research methods. This work uses the method of analysis of literary sources and the method of empirical research. During the empirical research, the following methods were used:

1) Methodic «Maslach burnout questionnaire» by Christina Maslach and Susan Jackson;

2) Methodic «Assessment of Aggressiveness in Relationships» by Alfred Assinger;

3) Methodic «Indicator of coping strategies» by James Amirkhan;

4) Methodic «Psychological stress scale PSM-25» by Rene Tessier, Louis Lemur and Louis Fillion.

The scientific novelty of the work consists in:

1) Determination of specific reasons for the sharp increase in the level of emotional burnout among teachers over the past few years;

2) Finding sufficiently effective methods to combat the problem.

The information obtained as a result can be used in the future to help employees in the field of education to prevent or overcome the syndrome of emotional burnout, to reduce moral tension both in individual individuals and at the level of work teams in general, to significantly reduce the number of dismissals that were caused precisely excessive accumulated stress.

It has been established that the development of the syndrome of emotional burnout and stress among teachers with two initial foundations is significant, and the ability to cope with coping strategies is important in most of them, as well as instilled in them an overworldly peacefulness and isolation.

The practical value of this work lies in determining the most effective ways to deal with emotional burnout in order to overcome the danger that concerns the education system itself today.

Structure and scope. The content of the thesis includes an introduction, two chapters and conclusions.

The first chapter presents the ideas and conclusions of various scientists who tried to understand the nature of the occurrence and peculiarities of the emotional burnout syndrome, the main determinants that cause the development of the said syndrome among teachers in the last few years are determined, and the main methods of confronting the problem are given – as general (appropriate for workers in any profession) and are aimed at precisely those difficulties faced by modern teachers.

The second chapter describes the methods that, in turn, were chosen for conducting an empirical study in three educational institutions ("KZO NVK №65 DMR", where the practice took place, as well as "Gymnasium №85 DMR" and "Gymnasium №62 DMR", where the research was conducted additionally, for a better understanding of the problem under study), the results are presented, as well as their comparison.

In the general conclusions presented at the end, the results obtained during the writing of the thesis are analyzed.

Key words: emotional burnout syndrome, stress, dangerous circumstances, distance education, inclusive education.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЩО СПОСТЕРІГАЄТЬСЯ У ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ ОСВІТИ.....	13
1.1.Поняття «синдром емоційного вигорання».....	13
1.2.Особливості професійної діяльності сучасних педагогів.....	20
1.3.Актуальні методи профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання.....	30
Висновки до Розділу 1.....	38
РОЗДІЛ 2. ЕМІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЩО ВИНΙΚАЄ У СУЧАСНИХ УМОВАХ В ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	40
2.1.Організація та обґрунтування методик, обраних для дослідження.....	40
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	46
Висновки до Розділу 2.....	69
ВИСНОВКИ.....	72
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТОК А.....	76
ДОДАТОК Б.....	83

ВСТУП

У наш час, процес отримання та викладання освіти помітно відрізняється від того, що він представляв собою колись раніше.

Зі стрімким розвитком в останні роки багатьох освітніх напрямків, значно більшого введення у навчальний процес використання сучасних технологій, більш індивідуального підходу до роботи з кожною дитиною поступово, час від часу, змінюється самі вигляд та розуміння навчання.

Що стосується розвитку освітніх напрямків та індивідуального підходу, сьогодні, наприклад, є значимим питання інклюзивного навчання. До використання сучасних технологій можна віднести, наприклад, можливість, при виникненні подібної необхідності, навчати дітей дистанційно, що відбувається за допомогою різноманітних додатків та сайтів, які, на даний момент, існують у великій кількості.

Все це, своєю чергою, також означає, що, у прямому зв'язку з закономірністю постійного розвитку освітньої системи, цілком логічним є висування до педагогів по всьому світу нових завдань та вимог до їх професійних навичок.

Здавалося б, значні покращення у сучасній освітній системі, порівнюючи її з минулими часами, йдуть у явно позитивний бік, вони допомагають виростити розумне та всебічно розвинене нове покоління.

Але, тим часом, помітне збільшення вимог до вчителів, надто стрімкі зміни у раніш довгими роками звичній та доволі усталеній системі почали призводити до виникнення низки труднощів у професійній діяльності, які, згодом, нерідко ставали детермінантами для стресу.

А стрес, котрий не був своєчасно виявлений та якому достатньо ефективно не протистояли, як відомо, може накопичуватись та перерости у дійсно велику проблему – синдром емоційного вигорання.

За останні декілька років, виходячи з проведених у різних країнах опитувань, був виявлений небезпечний, потребує уваги, беззаперечно, рівень прояву цього синдрому серед працівників сфери освіти.

Справедливо було б також згадати, що не малу роль у тривожній тенденції також мають такі історичні події, як розпочата у 2020 році пандемія COVID-19 та, що стосується конкретно нашої країни, воєнний стан. Але це – лише частина з реальних причин виникнення та розвитку названого негативного стану.

Тож, виникають два питання – через що, насправді, так сильно поширився синдром емоційного вигорання серед педагогів, та що робити, щоб успішно йому протистояти?

РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЩО СПОСТЕРІГАЄТЬСЯ У ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ ОСВІТИ.

1.1. Поняття «синдром емоційного вигорання».

Першою чергою, розглянемо таке питання – а що взагалі собою являє, так званий, синдром емоційного вигорання, та яку саме небезпеку він представляє для людини?

Взагалі, найбільш зрозуміло та достатньо коротко цей синдром можна описати як психоемоційний стан людини, при якому вона відчуває себе психічно та фізично виснаженою. Такий стан, як правило, посилюється з часом, якщо не вживаються необхідні заходи.

Подібний стан виражається низкою симптомів, як правило, частіш за все, доволі схожих у багатьох зі страждаючих від нього людей, але, іноді, здатних дещо відрізнитися залежно від конкретної ситуації та рівню «занедбаності» проблеми, яка виникла.

Можуть спостерігатися зміни у поведінці особистості, такі як, наприклад:

- 1) Небажання та, навіть, супротив до праці, до виходу на роботу;
- 2) Безвідповідальна поведінка, яка може проявляти себе у доволі частих запізненнях або залишаннях місця роботи раніше закінчення офіційно встановленої зміни, ігнорування власних обов'язків, деяких окремих робочих аспектів, відкладання зустрічей;
- 3) Зниження власної продуктивності, темпу роботи;
- 4) Постійне бажання усамітнитися від усіх, зменшити спілкування з оточуючими до допустимого мінімуму;
- 5) Конфліктність, втрата вміння та, взагалі, бажання виражати емпатію по відношенню до своїх співбесідників;

6) Виникнення ускладнень з тим, щоб повноцінно відпочивати, розважатися, слідкувати за станом свого здоров'я та відновлювати його;

7) Прагнення особистості до частого вживання речовин, що мають психоактивний ефект, таких як, наприклад, алкоголь, нікотин, кофеїн;

Також, відбуваються численні емоційні трансформації, такі як:

1) Часте та довготривале перебування у зниженому рівні загального настрою;

2) Сильно виражена схильність до «чорного» гумору, або, взагалі, втрата почуття гумору як такого;

3) Часте або, навіть, майже постійне почуття образи до інших, чи, навпаки, почуття власної провини, «психологія жертви»;

4) Підвищена дратівливість, що, окрім іншого, проявляється не тільки на робочому місці, але й вдома – інакше кажучи, протягом усього дня;

5) Відчуття, нібито, занадто упередженого ставлення до себе з боку оточуючих людей;

6) Байдужість до усього, що навколо відбувається;

7) Почуття розгубленості;

8) Поступове зниження інтелектуальних можливостей, труднощі у концентруванні уваги;

9) Виникнення нав'язливих думок про звільнення;

10) Поява недовірливості до інших, підозрливості, що, при подальшому розвитку, може «перерости» у параноїдальне мислення;

11) Розвиток таких негативних рис характеру, як цинізм та негуманність;

12) Постійна занепокоєність особистими проблемами, що переходить за межі звичайної норми.

Окрім усього вище переліченого, людина, що переживає синдром емоційного вигорання, може зіткнутися з деякими розладами свого фізичного здоров'я, що може виражатися, наприклад:

- 1) Підвищеною, швидкою стомлюваністю;
- 2) Ненормально довгою тривалістю, здавалося б, «незначних» захворювань, на кшталт застуди чи інших;
- 3) Частими або, навіть, постійними болями у різних локаціях тіла;
- 4) Значним зростанням сприймання різноманітних інфекційних захворювань;
- 5) Загостренням вже раніш наявних хронічних захворювань;
- 6) Погіршеннями сну, «нічними жахіттями» чи, навпаки, відсутністю снів багато ночей поспіль, безсонням.
- 7) Виникненням різноманітних шлунково-кишкових розладів.

Усе це – доволі стандартне бачення емоційного вигорання, яке можна, зазвичай, побачити у більшості інформаційних джерел, що зараз знаходяться у відкритому доступі.

Але слід також зазначити, що, як і при розгляданні та дослідженні більшості з існуючих проблем та явищ, різні вчені у різні періоди висували свої власні думки на цю тему, які могли в чомусь бути близькими, а в чомусь відрізнятися – у походженні проблеми, у визначенні її проявів.

Тож, уперше світ побачив термін «емоційне вигорання» у 1974 році, коли американський психіатр німецького походження Герберт Фрейденбергер представив свою роботу під назвою «Вигорання: висока ціна високих досягнень».[3]

Словом «вигорання» (в англomовному оригіналі – «burnout»), що, своєю чергою, означає «припинення горіння») він назвав це явище, бо, згідно з його баченням, людина, що страждає на цей синдром, подібна до «горілого будинку» - ззовні, як може здаватися зі сторони, вона має нормальний вигляд, але всередині, насправді, вона є, так кажучи, «зруйнованою».

Таким поняттям Фрейдєнбергер позначив вже назване виснаження, яке має властивість до поступового зростання, а також поєднується із втратою мотивації.

В ті часи, коли він працював консультантом у клініці Святого Марка (Нью-Йорк), він проводив наукове спостереження, з якого, своєю чергою, був зроблений висновок – такий стан може мати тривалість більше, ніж рік, та супроводжуватись різними психічними та фізичними симптомами, такими як, наприклад, почуття втоми, головний біль, надмірна дратівливість, безсоння, значне послаблення контролю гніву, розлади у роботі травної системи.

Взагалі, першоосною для перших досліджень явища емоційного вигорання вважаються роботи відомого канадського психолога та лікаря австро-угорського походження Ганса Сельє, який, своєю чергою, активно досліджував поняття стресу.

За його думкою, стрес поділяється на три стадії, а саме:

- 1) Стадія тривоги;
- 2) Стадія резистентності;
- 3) Стадія виснаження.

Під час першої стадії мобілізуються ресурси організму, а також включаються у роботу його захисні процеси. Останнє спрямоване на усунення джерела стресу. Якщо виходить зробити це успішно – то, як правило, в нормі, тривога зникає.

Якщо джерело стресу має занадто довгий вплив, починається друга стадія. Під час неї, людина намагається адаптуватися, використовуючи для цього різні зовнішні умови. Вважається, що це – крайній етап адаптації, її максимальний рівень.

Але іноді буває так, що не спрацьовує й другий етап супротиву стресу. Саме тоді й розвивається остання стадія.

При третій стадії стресу, через занадто довгий вплив подразника, організм людини починає поступово втрачати свою можливість адаптуватися до ситуації, знижує захисний опір.[4]

Дуже великий вклад у дослідження синдрому емоційного вигорання внесли професори психології Сьюзан Джексон та Христина Маслач з Америки.

По-перше, у 1978 році саме вони розробили «багатофакторну теорію вигорання», на яку сьогодні активно спираються вчені по усьому світу.[5]

Вона представляє собою три стадії емоційного вигорання, а саме:

- 1) Стадія емоційного виснаження;
- 2) Стадія деперсоналізації;
- 3) Стадія редукування особистих досягнень.

По-друге, пізніше, у 1981 році, Маслач та Джексон разом розробили методику під назвою «Опитувальник вигорання Маслач», спираючись саме на свою «багатофакторну теорію вигорання». Як можна зрозуміти з назви опитувальника, він призначений саме для визначення наявності та рівня емоційного вигорання в особистості. Ця методика дуже активно використовується у різних країнах і на сьогоднішній день. Також, з причини її популярності та перевірності часом, вона входить до методик, обраних для проведення емпіричного дослідження.[6]

По-третє, починаючи з раніш названого 1978 року, Маслач упродовж багатьох років створювала десятки праць на тему емоційного вигорання та його природи.[7]

Цей вклад все ще виконує свою дуже важливу роль навіть через відчутно довгий період – Всесвітня організація охорони здоров'я у 2019 році додала синдром емоційного вигорання до 11 перегляду Міжнародної класифікації хвороб, спираючись саме на праці Христини Маслач.[8]

Як вже було сказано спочатку, розуміння та трактування проблеми вигорання в різних дослідників могло бути як в деяких моментах схожим, так і частково відрізнятись.

Саме одним з таких цікавих випадків «своєрідного» бачення виділились дослідники з Австралії Джеффри Моллоу та Марк Пірс.

В 1990 році вони припустили, що від ризику вигорання «не застрахована» абсолютно жодна людина у світі, а детермінантою для виникнення та розвитку

синдрому емоційного вигорання є лише тільки власна реакція особистості на деяку конкретну стресову ситуацію. Будь-які окремі чинники, наприклад, рівень заробітної плати чи стосунки у робочому колективі, вони не вважали достатньо впливовими.[9]

З одного боку, з початком твердження можна погодитись одразу – це беззаперечно і не викликає ніяких сумнівів.

А ось щодо другої частини, що є основною ідеєю Пірса та Моллоу, на сьогоднішній день більшість вчених тримаються іншої думки – прийнято вважати, що, за значною низкою умов, рівень ризику появи синдрому справді може бути більшим чи меншим.

Так наприклад, що неодноразово спостерігалось по всьому світу, більш схильними до вигорання є представники таких професій, де до робочих обов'язків входить дуже багато взаємодії з іншими людьми. Тобто, інакше кажучи, професії типу «людина-людина», до якого, до речі, також входять вчителі.

Більш того, в більш сучасних дослідженнях подібним «окремим» факторам у походженні вигорання відводиться майже головна роль.

Так, в 2011 році, група вчених з Фінляндії відносили до таких «вирішальних» моментів соціально-психологічні умови діяльності особистості, зміст роботи, а також умови матеріального середовища людини.[10]

В 1993 році психолог Матіас Буріш з Німеччини створив шестифакторну модель, у якій було представлено такі стадії розвитку синдрому емоційного вигорання, як:

- 1) Застережлива фаза;
- 2) Поступове зменшення власної участі в робочому процесі;
- 3) Емоційні реакції;
- 4) Фаза деструктивної поведінки;
- 5) Виникнення психосоматичних реакцій;
- 6) Фаза розчарування.

В першій фазі працівник проявляє надмірну активність під час робочого процесу, витісняє власні емоційні переживання, може почати ігнорувати деякі свої потреби.

У другій фазі він вже відчуває себе значно менш задоволеним своєю роботою, а в деяких випадках – починає приписувати іншим людям причини своїх невдач.

На третій фазі в працівника можуть виникнути безпідставні страхи, він може бути впевненим, що є винуватим у чомусь, знижується його загальна самооцінка, він стає дратівливим, агресивним, часто конфліктує з оточуючими. Все перелічене може стати причиною для виникнення та подальшого розвитку в особистості депресії.

На четвертій фазі, як правило, в людини значно знижується концентрація уваги, її мислення стає більш ригідним, з часом втрачається здатність до виконання складних завдань. Особистість стає байдужою до усього, що її оточує. Їй хочеться уникати, якщо є така можливість, будь-якого з неформальних контактів, що, як результат, призводить до погіршення стосунків з іншими.

На п'ятій фазі людина вже починає страждати від погіршень фізичного здоров'я. Можуть виникнути головний біль, безсоння. Погіршується робота серцево-судинної, нервової та травної систем організму. Значно знижується імунітет.

Також, на цій стадії особистість, як правило, найбільш легко розвиває в себе негативні звички, такі як, наприклад, алкоголізм, кофеїнова чи нікотинова залежність.

На останній фазі людина відчуває безпорадність, провину, в неї з'являються негативні моральні установки, вона втрачає сенс життя та впадає у екзистенціальний відчай.

Остання стадія є однією з найбільш небезпечних – під час неї можуть розвинути суїцидальні думки.[11]

Іншу, п'ятиступінчасту динамічну модель, запропонував американський клінічний психолог та психоаналітик Джей Грінберг, у 2004 році.

Вона складається з таких стадій емоційного вигорання:

- 1) «Медовий місяць»;
- 2) «Недолік палива»;
- 3) Хронічні симптоми;
- 4) Криза;
- 5) «Пробивання стіни».

На першій стадії вигорання, за Грінбергом, позначається явна задоволеність працівника своєю роботою, людина нібито сповнена ентузіазмом.

Але, з часом, здавалося б, доволі невеликі та незначні стреси, з якими особистість стикається у процесі, поступово «накопичуються».

Це призводить до того, що «енергійність» людини поступово знижується.

На другій стадії стають вираженими найперші негативні симптоми емоційного вигорання, такі як відчуття втоми та апатія. Також, можливою є поява проблем зі сном.

Як правило, на цій стадії, при нестачі мотивації, людина втрачає інтерес до своєї роботи. Продуктивність помітно знижується. Частіш за все, особистості, що перебувають на другій стадії емоційного вигорання, відчують, що їм більше не цікаво працювати в конкретній організації.

Знаходячись у подібному стані, людина може, так кажучи, відсторонюватись від покладених на неї обов'язків та порушувати трудову дисципліну.

Якщо деяка додаткова мотивація, все ж таки, є, людина тимчасово все ще «підживлюється» власними внутрішніми ресурсами, але, в такому випадку, це може почати завдавати негативного впливу фізичному та моральному стану.

Відбувається перехід до третьої стадії.

На цій стадії людина виснажується, перш за все, через надмірну роботу без достатнього відпочинку. У зв'язку з цим, вона стає більш схильною до різноманітних захворювань, та, окрім того, значно погіршується її моральний стан. Особистість стає дратівливою та навіть «злобною», відчуває себе пригніченою.

На четвертій стадії можуть розвинути вже хронічні захворювання, а це, своєю чергою, загрожує частковою або повною втратою працездатності.

Як результат, особистість дуже незадоволена власною ефективністю, а також якістю свого життя.

П'ята стадія, також як і остання стадія у класифікації Буріша, представляє собою пряму загрозу життю людини, так як при ній психічні та фізичні розлади переходять до своєї гострої форми.

Окрім того, на цій стадії працівник «накопичує» настільки велику кількість робочих проблем, що подальша кар'єра знаходиться під загрозою.[12]

Таким чином, вище були представлені декілька з доволі цікавих поглядів різних спеціалістів на проблему синдрому емоційного вигорання, що були висунуті протягом останніх півсотні років.

Тепер, слід перейти до питання, актуального на сьогоднішній день.

1.2. Особливості професійної діяльності сучасних педагогів.

Як вже було сказано спочатку, за останні роки, як в нашій країні, так і за кордоном, значно зріс відсоток вчителів, що знаходяться у стані емоційного вигорання.

На це доволі переконливо вказують раніш згадані дослідження 2020 та 2022 років – ситуація справді є загрозовою для усієї системи освіти взагалі.

Розглядаючи цю ситуацію через дослідження статей та власний отриманий досвід під час проходження практики, були виділені такі найбільш вагомні фактори, що, беззаперечно, мали вплив на зародження та подальший розвиток проблеми:

- 1) Пережита пандемія COVID-19;
- 2) Воєнний стан (відносно розглядання питання конкретно в нашій країні);
- 3) Складнощі, які виникають під час дистанційного викладання;
- 4) Складнощі, які виникають під час інклюзивного викладання.

При цьому, не важко дійти висновку, що перелічені фактори мають деякі зв'язки між собою.

Так, наприклад, із можливості допомогти «підтягнутися» дитині, яка, за якимось обставинами, тимчасово не може відвідувати школу, в онлайн-форматі, а також більше користуватися в освітньому процесі сучасними технологіями, дистанційна форма роботи перетворилася на необхідність та «повсякденну рутину». А все це, як відомо, сталося саме через пандемію COVID-19 та воєнний стан, під час яких були прийняті відповідні заходи, задля надійного забезпечення загальної безпеки.

Або, ще до таких зав'язків відносяться воєнний стан та інклюзивне викладання.

Трагічний, але факт – доволі багато дітей постраждали від наслідків воєнних дій. Діти-сироти, діти-мігранти, діти, які відносяться до різноманітних соціальних меншин (етнічних, мовних, релігійних) – усі вони потребують, в деякому сенсі, додаткової уваги.[13]

Особливо, в тих випадках, коли в класі є такі учні, що, в силу віку або особливостей виховання, ще не зовсім добре розуміють поняття «усі рівні». І це може призвести до булінгу.

Беззаперечно, для працюючого у школі психолога проведення заходів для попередження подібної проблеми є одним з багатьох робочих обов'язків.

Але, як правило, саме перш за все навчити дітей відноситись один до одного з повагою, а також змогти попередити конфлікт – це те, чого очікують від того ж класного керівника.[14]

Тож, робота с подібними ситуаціями також покладається на обов'язки вчителя. А як би людина в такому випадку не реагувала спокійно та професійно, вдало вирішивши проблему, цей «негатив» потрохи «збирається» у ній, та, «не знайшовши виходу», завдає шкоди, про що вже було сказано в моделі Грінберга.

Тож, після того, як були наведені пара прикладів того, як тісно пов'язані між собою перелічені складнощі, що, своєю чергою, можуть стати детермінантами для появи та розвитку вигорання, слід коротко розглянути кожен фактор окремо.

Що стосується пандемії COVID-19, тут однією з найбільш очевидних проблем виявляється цілком природне для людини хвилювання стосовно стану свого здоров'я.

Коли по усьому світу розповсюджувався небезпечний вірус, від усвідомлення цього факту, перш за все, виникали не найбільш позитивні думки. І усе це ще сильніше погіршувалося, коли у близькому оточенні починали поширюватися чутки про «експерименти уряду» та «змову фармацевтичних компаній». Звісно, все це ніщо більше, аніж чутки без будь-яких достатньо вагомих підтверджень, але, при нестачі перевірених джерел інформації, негативні думки про тогочасну всесвітню ситуацію могли розвинути навіть у іпохондрію чи параноїдальне мислення. А вже при такій надмірній моральній напрузі для емоційного вигорання є більш ніж достатньо сприятливі умови.

Але це те, що стосується будь-яких людей взагалі. А що ж стосується конкретно педагогів?

За словами доволі багатьох опитаних представників цієї професії, на початку карантину, у 2020 року, вони хвилювалися за стан здоров'я своїх учнів не менше, ніж за свій. До того ж, їх тривожила академічна успішність дітей, яка могла погіршитися після переходу на раніш незвичний, для обох сторін, формат навчання.

Іноді, вчителям було достатньо підтримувати зв'язок на відстані – на онлайн-зустрічах та у месенджерах. Але, в деяких випадках, в особливості, якщо про когось з моменту закриття шкіл на карантин довго не було ніякої інформації, педагоги вважали необхідним особисто провідати такого учня, щоб переконатись, що з дитиною все гаразд і вона, на той момент, знаходилася у безпечних умовах.

Дехто з опитуваних навіть виразився такими словами: «Найбільше я турбуюся про те, як справляються з пандемією учні та їхні родини. Те, як вони вчать під час карантину, турбує мене набагато менше».[15]

Розглядаючи другу проблему зі списку, мабуть, найбільш актуальну з нього на сьогоднішній день, одразу, без довгих роздумів, можна виділити такі декілька детермінант:

1) Страх за власне життя та життя близьких;

Те, що педагоги України, як і будь-які інші українці, наразі знаходяться у великій небезпеці, це абсолютно очевидно.

Зрозуміло також, що навіть старанно намагаючись відволікати себе від оточуючої негативної ситуації, а також від новин, що викликають собою іноді – тривогу, іноді – гнів, а іноді – глибоку печаль, тобто, одним словом, цілий спектр негативних емоційних станів, все це, як би сильно дехто цього, можливо, не хотів, закріплюється в нашому сприйнятті.

Своєю чергою, таке стресове «накопичення» поступово зростає, з чого й може «утворитись» вигорання.

2) Страх за життя учнів;

Тут ситуація приблизно схожа з тим, що було описано у розгляданні періоду пандемії COVID-19. Також, як і за себе, вчителі сильно переживають за своїх учнів.

Як відомо, зараз значна більшість працівників освіти (як шкільні вчителі, так і викладачі з вищих навчальних закладів) взагалі починають свій урок або пару з доволі вже розповсюдженого запитання: «Як ви? Чи всі ви зараз у безпеці?».[16]

Спираючись, знову, на першу ситуацію, доволі логічним буде припущення, що справа тут не тільки у давно звичній професійній відповідальності за учнів, але й у власних, щирих почуттях.

А подібне справжнє, сильне переживання, як не важко здогадатися, стає стресовим, якщо не звільнюється назовні і, при цьому, хвилювання переростає вже у тривогу.

3) Зменшення зарплатні та страх втратити роботу;

Через події останніх двох років, в країні, що доволі очікувано відносно подібних історичних умов у будь-які часи, майже з самого початку розвинулась криза.

Доволі часто доводилось скорочувати кількість робочих місць. Окрім того, середня заробітна плата стала, для більшості професій, значно меншою, ніж це було у мирний час.

Для багатьох людей, разом зі зменшенням заробітної плати, погіршилася й якість життя. Ті, хто були незадоволені подібними обставинами, а таких особистостей було чимало, як правило:

- 1) Або намагалися знайти «краще» місце роботи (що в кризову пору зробити важко);
- 2) Або шукали собі додатковий заробіток до вже існуючого, тобто, влаштовувалися на підробіток (в такому випадку, що логічно, вони працювали вдвічі більше, майже не маючи часу для нормального відпочинку, а це вже призводить до розвитку синдрому емоційного вигорання).

Педагоги, як і представники більшості інших різноманітних професій, також під час кризи зіткнулися з проблемою нестачі для своїх потреб тих грошей, що вони отримують щомісяця за працю.

Пошук підробітку, як правило, в даній ситуації, вчитель не обрав би в якості способу вирішення проблеми – представник названої професії і без того працює в надмірно навантаженому графіку, настільки, що для цього самого підробітку там просто не залишається місця.

Що стосовно пошуку «кращого» місця роботи, деякі педагоги, що, як правило, вже знаходилися на помітній фазі вигорання, все ж таки відмовлялися від своєї посади.

Тепер виникає інша, не менш серйозна проблема – школи по всій країні повільно починають втрачати своїх фахівців, у тому числі, молодих спеціалістів, що тільки недавно завершили своє навчання та могли б принести великий вклад у майбутнє системи освіти.

Якщо така негативна тенденція не зупиниться доволі скоро, це, врешті решт, може призвести, без перебільшень, до поступового занепаду української освіти.

Та, врешті решт, залишається ще велика частина вчителів, що просто «змирилися» з сьогоденними обставинами, та продовжують працювати там, де й працювали раніше. Здавалося б, це рятує ситуацію.

Але не рятує вчителів. І, насправді, ні яким чином не допомагає зберегти українську освіту в нормальному стані – все це призводить до ще гірших результатів.[17]

І ось чому – саме в цієї групи педагогів, у переважній більшості, зараз спостерігаються різноманітні прояви та симптоми вигорання. І, хоча, проблема, на даний момент, все ще, задається, знаходиться на достатньо «виправному», середньому рівні, вона, без вжиття своєчасних необхідних заходів, поступово погіршується.

А чи може ефективно виконувати свою роботу, та, що навіть значно важливіше, подавати правильний приклад дітям людина, наприклад, з алкогольною залежністю, суїцидальними схильностями чи «спалахами» агресивності?

Адже відомо, що до будь-чого з переліченого може, згодом, призвести своєчасно не виявлене та достатньо розвинене емоційне вигорання.

Тому, цілком логічно, що, наразі, максимально необхідним та актуальним є пошук дієвих методів, які допомогли б освітнім закладам не втрачали своїх працівників, а цим самим працівникам, своєю чергою, підтримувати в нормі фізичний та психологічний стан, а також мати задовільне загальне самопочуття.

4) Періодична повітряна небезпека.

Розмірковуючи стосовно впливу воєнного стану на появу та розвиток емоційного вигорання у педагогів та взагалі людей, власно автором роботи була помічена ще одна невелика, але не менш важлива деталь.

Фактично, щоденні загрози повітряної небезпеки не аби як впливають на психологічний стан педагогів. І справа тут, як виявилось, далеко не тільки у вже раніш названій загрозі життю.

Під час робочого дня, з кожною повітряною тривоگوю, а, точніше кажучи, з виникаючою причиною для її об'явлення, доводиться, заради загальної безпеки, переривати запланований у графіку урок чи інший захід та спускатися з учнями до укриття.

Коли таке повторюється ще й по декілька разів за робочий час – про зосереджену та, у прямому зв'язку з цим фактором, достатньо ефективну роботу насилу може йти мова.

Постійне почуття незадоволеності результатами власної праці – це, беззаперечно, одне із сприятливих умов для розвитку вигорання.

Вночі, як правило, у багатьох сплячих людей сприйняття, за рахунок, перш за все, виробленої, з часом, звички до частого подразника, вже достатньо давно почало ігнорувати сигнал повітряної тривоги, в більшості випадків, більше не реагуючи на нього.

Напевно, розуміючи це, свої атаки ворожа сторона частіш проводить вночі, ніж удень. Спершу, найбільш очевидним вбачається, що це робиться для «ефекту несподіванки», тобто, коли потенційні жертви знаходяться у стані, в якому не усвідомлюють загрозу та, з цього приводу, не вживають захисних заходів.

Але, здається, тут може бути й інша, достатньо очевидна причина. Від гучних звуків людина прокидається, переривається її природній процес відновлення енергії та сил. Загроза її життю, що є, в конкретній ситуації, стресовим подразником, як це бувало часто, не зникає ще достатньо довго. Тож, організм, тим часом, витрачає і без того ще недостатньо відновлену енергію для адаптації та опору.

Зранку, навіть якщо умовній особистості все ж довелось ще трохи відпочити, вона відправляється на роботу з відчутною нестачею будь-яких сил та бажання працювати.

Не важко зрозуміти, який описана ситуація створює вплив на нервову систему, психічний стан та самопочуття. А з нею, тим часом, вже неодноразово стикалися люди по усій країні, у числі котрих, між іншим, й працівники навчальних закладів.

Тобто, цілком можна зробити висновок, що у сьогоднішній цей момент також може стати, в якомусь сенсі, детермінантою для розвитку синдрому емоційного вигорання.

Тепер, коли вплив воєнного стану на психіку вчителів був розглянутий достатньо детально, далі слід розглянути наступний пункт з умов для виникнення вигорання у них, з тих, що були перелічені на початку, а саме, дистанційне викладання.

Завдяки двом попереднім історичним умовам, дистанційна форма викладання освітнього матеріалу, у свій час, стала невід'ємною частиною професійної діяльності педагогів. Більш того, вона також помітно змінила, без перебільшень, саме поняття навчання.

Незважаючи на той беззаперечний факт, що прийняття подібного закону справді надало більшу безпеку, усі учасники освітнього процесу, як педагоги, так і діти та їх батьки, зіштовхнулися з рядом багатьох труднощів.

Взагалі, спочатку, основною причиною «проблемності» такого формату навчання був занадто різкий перехід до нього, нестача підготовленості людей до подібної обставини заздалегідь. До того моменту, усі вже давно звикли до такого способу отримання освіти, яким він, практично завжди, був раніше – у школах, із повноцінним соціальним контактом. А тепер – зовсім інші, незрозумілі умови.

Що стосується конкретно педагогів, роздивимося більш детально ті проблеми, з якими вони зіткнулися після переходу до роботи у онлайн-форматі:

- 1) Перевтома;
- 2) Почуття дезорієнтації;
- 3) Проблеми технічного характеру;
- 4) Погіршення стану здоров'я (як фізичного, так і психічного);
- 5) Занадто часті випадки відволікання учнів від навчального

процесу.

Що стосовно дезорієнтації та перевтоми, вчителям тепер доводиться перебувати на зв'язку з учнями та їх батьками упродовж значно більшого часу, ніж було до того, при інших обставинах. На електронну пошту та месенджери

постійно надходить різноманітна інформація та питання, які потрібно прочитати та дати свою відповідь. При цьому, педагог часто відволікається від якоїсь іншої важливої робочої справи, не може зосередитись на чомусь одному, конкретному. Як результат, стає важким своєчасно зробити усе, що треба. До того ж, мозок інформаційно перенасичується.[18]

Бували навіть випадки, коли таке іноді призводило до деяких з проявів прокрастинації.

Друга проблема з перерахованих – це технічні проблеми.

Багато хто з педагогів в ранньому періоді дистанційного викладання повідомляли про те, що не мають достатніх технічних навичок. Особливо сильно це заважало нормально працювати представникам більш старшого покоління.

Як вже було зазначено раніше, перехід до нового способу роботи був занадто різким. Вчителі ще не отримали усієї необхідної їм інформації, а розібратися в роботі з різними програмами та сайтами потрібно було, якимось чином, «якнайшвидше».

Іншою технічною проблемою можна назвати те, що, згідно з дослідженням рівню емоційного вигорання серед українських вчителів у 2022 році, про яке, своєю чергою, вже було раніше сказано, якісного інтернет-зв'язку не мають близько 71% опитуваних. Коли робота прямо пов'язана з користуванням інтернетом, очевидно, що така обставина заважає нормально працювати.

Що стосовно погіршення стану здоров'я, на це значно впливає щоденне користування ноутбуком або комп'ютером упродовж занадто довгого часу поспіль.

Страждають опорно-рухова система (перенавантажуються м'язи та хребет), серцево-судинна система (відбуваються перепади тиску, від чого паморочиться в голові, окрім того, може виникнути тромбоз), зір (очі перенавантажуються через занадто довготривале спрямування погляду в одному напрямку).

Також, при виникненні та розвитку проблем із фізичним здоров'ям, додатково погіршується моральне самопочуття особистості.

На останню проблему – відволікання учнів, педагоги вказують дуже часто. Під час дистанційного викладання матеріалу, для них стало значно більш складним, ніж раніше, підтримувати дисципліну, привертати увагу дітей. Останнє є особливою проблемою, коли в класі є такі учні, в яких і раніше, при безпосередньо «живому» навчанні у закладі, вже спостерігалися нестача мотивації або організованості.

Поясненням такого явища вважається те, що з екрану комп'ютера або ноутбуку, людина сприймається, насправді, вже не так, як зазвичай вона сприймається при живому контакті.

Саме тому, вже через деякий доволі недовгий час після початку уроку, діти поступово починають переставати звертати увагу на вчителя, бо підсвідомо вважають його «зображенням, яке щось монотонно та нудно розповідає».

Окрім того, при відсутності взаємного, зворотного контакту, педагог може почати відчувати нестачу необхідної, так чи інакше, для кожної людини, соціальної взаємодії.

А при нестачі спілкування, тим часом, «накопичуються» негативні емоції, які, не маючи звільнення назовні, шкодять людині, призводячи до стресового стану, що, з часом, цілком може перерости у емоційне вигорання.[19]

Останнє з того, що може, тією чи іншою мірою, вплинути на психічний стан педагога – це ті труднощі, які можуть виникнути в процесі інклюзивного викладання.

Інклюзивне викладання представляє собою систему з освітніх послуг, які, своєю чергою, ґрунтуються на принципах забезпечення дітям, що мають особливі потреби, одного з їх найосновніших та жодним чином незаперечних особистих прав – права на отримання освіти.

Таке викладання має на увазі під собою дотримання поняття «усі діти є рівними», тобто створення таких умов, при яких учні з особливими потребами зможуть достатньо комфортно себе почувати та отримувати повноцінну освіту у колективі зі своїми однолітками.

Можна сказати, що інклюзивна освіта є концепцією, яка відображає у собі таку демократичну ідею, за якою будь-яка дитина може вважатися активним та цінним членом суспільства, незалежно від будь-яких обставин або ряду різноманітних факторів.

Вважається, що вперше у нашій країні питання про інклюзивну освіту було порушено у 1998 році. Саме тоді Всеукраїнський фонд «Крок за кроком» розробив спеціальну програму «Залучення дітей з особливими потребами в освітнє середовище». Ця програма була спрямована на створення якомога ефективнішої моделі забезпечення дітей, що мають особливі освітні проблеми, необхідними їм знаннями.[20]

Тим не менш, повноцінно цей напрямок почав розвиватися, насправді, порівняно не так вже й багато років назад.

Навіть сьогодні ще можна зустріти людей, з тих, що професійно не пов'язані з освітньою або психологічною сферою, які навіть не знають, що означає фраза «інклюзивне навчання» або чують її взагалі уперше в житті.

Тож, зовсім не дивно, що, через таке запізніле та недостатньо сплановане нововведення у навчальному процесі, більшість закладів були просто не пристосовані до подібних змін.

Що стосується, наприклад, архітектурного питання, то в більшості шкіл країни, на той момент, не було необхідних умов для тих учнів, що мають інвалідність – тож, навчання у таких закладах для них, здається, було б доволі складним процесом. Тим часом, головне завдання інклюзивної освіти, як відомо, абсолютно протилежне – зробити отримання знань для них доступним та можливим, досягти того, щоб вони знаходилися та почували себе на рівних умовах з однокласниками.

А ось, своєю чергою, з тих проблем, які пов'язані безпосередньо з педагогами, можна назвати саме їх недостатню підготовленість до нових особливостей робочого процесу та до ускладнення професійних обов'язків. Декого, без перебільшення, спочатку навіть, якоюсь мірою, лякала

відповідальність за «складних» та «не таких, як усі» дітей – здебільшого, насправді, через розуміння у себе нестачі потрібних навичок та знань.[21]

Що робити, якщо дитина з особливими потребами постраждала від булінгу з боку однолітків? Як вчинити, коли учень, повністю ігноруючи намагання вчителя проводити, у тому числі, й для нього, урок, забирається під парту та сидить там, наспівуючи мелодію зі свого улюбленого мультфільму? Які слова треба використовувати замість «інвалід» чи «аутист», застосування яких у робочих обставинах, за законом, є адміністративним правопорушенням, за яке тебе потім не обмине відповідне до ситуації покарання?

Зіштовхуючись з чимось подібним, недостатньо ще досвідчені педагоги нерідко допускають помилки. Саме по собі, це вже викликає в особистості незадоволеність результатом власної діяльності, зароджує сумніви у власних можливостях. А у деяких випадках, це ще й може призвести, як вже було сказано, до покарання – від неприємного виговору до, навіть, у більш тяжких ситуаціях або частому їх повторі, звільнення.

Зрозуміло, що все це також є прямим шляхом до вигорання особистості. В той час, як, в нормі, умовно передбачається, що інклюзивне викладання, навпаки, може допомогти педагогу, наприклад, у покращенні власних професійних можливостей, у кар'єрному розвитку.

Перебуваючи, в той чи інший момент, у якійсь з перерахованих вище ситуацій або, як воно навіть буває значно частіш, одразу у зв'язку декількох з них, працівники сфери освіти все більше помічають у себе та своїх колег ознаки описуваного синдрому.

Але, фактично, це зовсім не «вирок». Вчасно виявивши проблему та прийнявши найбільш ефективні, в залежності від обставин кожного окремого випадку, заходи для її подолання, абсолютно реальним та по-справжньому можливим стає знов привести людину до здорового стану.

1.3.Актуальні методи профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання.

Раніше, було розглянуто, якими симптомами супроводжується синдром емоційного вигорання, через які причини він, останнім часом, активно розвивався у педагогів, та до чого він, згодом, може призвести без успішного виявлення та вжиття спеціальних заходів проти нього.

Залишається нерозкритим ще одне питання – а як же саме можна зробити останнє, яким чином можна подолати проблему та не допустити її появу знову, у майбутньому?

Дехто вважає, що може допомогти зміна місця роботи або, взагалі, перехід до діяльності якогось іншого роду, зміна професійного напрямку.

Як вже було зазначено, сьогодні до такого рішення своєї проблеми звертаються деякі педагоги.

Але, це, насправді, рідко допомагає. Дуже часто, після такого, вигорання лише тимчасово «маскується», його ознаки стають непомітними, а сама проблема нікуди не зникає та може проявити себе згодом, у будь-який момент.

На сьогоднішній день, існує ряд рекомендацій у відкритому доступі, призначених для профілактики або подолання синдрому емоційного вигорання, підбір з яких найбільш відповідних до конкретної ситуації допоможе добитися достатньо якісного результату.

Серед них, зазвичай, представлені:

- 1) Поради для самих працівників, користуватися якими вони можуть самостійно у повсякденному житті;
- 2) Поради для їх керівників, до обов'язків яких, своєю чергою, беззаперечно, входить створення адекватних умов праці, при яких ризик появи та подальшого розвитку вигорання зменшено до якнайбільш можливого мінімуму;
- 3) Методи, якими може користуватися психолог при роботі з клієнтом, для виявлення в нього можливого синдрому та допомозі у боротьбі з ним.

Розглянемо, перш за все, поради для працівників:

- 1) Створення плану роботи, орієнтація від більш до менш пріоритетних справ;
- 2) Відпочинок після завершення робочого дня, під яким також розуміється якнайбільш можливе мінімізування думок або розмов стосовно робочих питань;
- 3) Слідкування за станом свого здоров'я. Кожній людині потрібні достатня щоденна кількість сну (близько 8 годин), здорове, повноцінне харчування, виконання помірних фізичних навантажень;
- 4) Аутогенне тренування, що заряджає позитивом на цілий день. Це може бути посмішка самому собі у дзеркалі, мотивуючі фразу по типу: «На мене чекає гарний день», «В мене все буде добре», «Я – найкращий/я – найкраща»;
- 5) Створення коротких пауз протягом робочого часу для розслаблення;
- 6) При такій ситуації, що викликає почуття занепокоєння або тривоги, можна кілька разів глибоко вдихнути повітря та видихати його повільно, а після цього – якомога спокійніше подумати про те, що насправді представляє собою ця сама ситуація, та що можливо вдіяти, щоб ефективно вплинути на неї та, врешті решт, вирішити проблему;
- 7) Тренування емоційно-вольової сфери, вміння знімати надмірну моральну напругу. Наприклад, можна, заплющивши очі, подумати про щось, що конкретній особистості здається приємним;
- 8) Промовляння вголос своїх почуттів. Будучи «зграйною твариною», людина має, так чи інакше виражену, потребу у спілкуванні із собі подібними. Тому, розповідаючи особистості, якій вона достатньо довіряє, про те, що її турбує, їй стає значно легше розслабитись та позбутися негативних думок;
- 9) Рекомендується частину вільного часу проводити у компанії друзів або сім'ї;

10) Ще частину часу рекомендується виділити на свої улюблені заняття або хобі;

11) Розвиток вміння окреслювати особисті кордони, для збереження комфортного психологічного стану;

12) Розвиток вміння, в тих випадках, коли це треба, казати слово «ні»;

13) Різноманітні заохочення самого себе за повсякденні досягнення, хоча б невеликі – давно запланована покупка, прогулянка, або інше.

Є також рекомендації для керівника, щоб, дотримуючись їх, він зміг сприяти існуванню та підтримці адекватних робочих умов:

1) Чітке, зрозуміле пояснення своїм працівникам їх завдань та обов'язків. Без цього дуже важко уявити ефективний робочий процес, а праця без нормального результату та з низькою швидкістю виконання, по-перше, вочевидь, шкодить самій організації, а, по-друге, провокує вигорання у підлеглих;

2) Запобігання, наскільки це можливо, занадто стислих термінів та надмірних навантажень – через них, працівники доволі швидко стануть емоційно спустошеними, а це вже, своєю чергою, є першоосною для синдрому емоційного вигорання;

3) Створення адекватного, гармонійного графіку роботи. Без нього, одні підлеглі працюють надмірно багато, а інші – навіть не розуміють, що їм робити.

Психологічний працівник також призначений сприяти попередженню виникнення та розвитку вигорання. Ось, що він може для цього робити:

1) Допомогати працівникам у підвищенні та покращенні їх соціально-психологічних навичок;

2) Займатися діагностикою проявів синдрому емоційного вигорання. Створювати, на основі результатів, індивідуальну, для конкретного випадку, стратегію для подолання проблеми;

3) Проводити спеціальні тренінгові програми, спрямовані на особистісне та професійне зростання працівників;

4) Досліджувати професійні біографії. Відштовхуючись отриманої інформації, розробляти можливі альтернативні сценарії для подальшого особистісного та професійного зростання досліджуваних;

5) Допомогати у покращенні та підвищенні професійної кваліфікації працівника, в особливості, при його переході до нової посади;

6) Навчання працівника різноманітним спеціальним прийомам та методам для саморегуляції емоційно-вольової сфери.

Взагалі, з методів, що використовуються у практичній психології для профілактики синдрому емоційного вигорання та підтримання психогігієни, можна виділити такі:

- 1) Аналіз результатів діяльності;
- 2) Аутогенне тренування;
- 3) Асоціативний експеримент;
- 4) Ділова гра;
- 5) Біографічний метод;
- 6) Контент-аналіз;
- 7) Метод бесіди;
- 8) Метод аналізу документів;
- 9) Метод внутрішньогрупової експертної оцінки;
- 10) Метод самопостереження;
- 11) Метод «мозкової атаки»;
- 12) Метод самозвіту;
- 13) Арт-терапія.

Аналіз результатів діяльності дозволяє краще зрозуміти конкретну ситуацію та виявити найбільш ефективні методи для профілактики та боротьби з синдромом емоційного вигорання у окремих випадках, розробити для цього

успішну стратегію. Цей підхід дає можливість для більш спрямованої допомоги тим чи іншим працівникам.

Аутогенне тренування представляє собою ряд способів релаксації та самонавіювання.

Асоціативний експеримент допомагає визначити неусвідомлювані особистістю детермінанти вигорання.

Ділова гра представляє собою моделювання та імітацію в ігровій формі професійної чи іншої діяльності людини.

Біографічний метод – це дослідження, що проводиться через аналіз «життєвого шляху» особистості.

Контент-аналіз представляє собою дослідження та оцінку отриманої інформації, при якій виокремлюються її змістовні одиниці.

При використанні методу бесіди, як можна зрозуміти з його назви, потрібна для дослідження проблеми інформація отримується через вербальну комунікацію з людиною.

У методі аналізу документів особистість чи група особистостей оцінюється завдяки, відповідно, аналізу та дослідженню різних документів.

Методом внутрішньогрупової експертної взаємооцінки називається опитування, що проводиться у групі, під час якого робляться висновки про поведінку людини, про її роль та статус у тій чи іншій ситуації, при спільній діяльності з іншими, спілкуванні з ними.

В методі самоспостереження для дослідження використовується природня особливість людини, що представляє собою можливість оцінювати власний стан, властиві для неї якості та різноманітні психічні явища.

Методом «мозкової атаки» називається спільний пошук групою особистостей способу розв'язання того чи іншого питання, позитивна інтелектуальна співпраця.

Метод самозвіту представляє собою аналіз людиною власної діяльності.

Арт-терапією називають вплив на моральний стан особистості та її психіку через творчість – малювання, музику та багато іншого. Така терапія допомагає зняти надмірну емоційну напругу.

Треба також пам'ятати, що який би метод не використовувався, він не буде достатньо ефективним, якщо сама особистість не усвідомлює проблему.

Останнє, про що треба додати стосовно роботи психолога з питанням емоційного вигорання, це те, що взаємодія з працівниками може проводитись на двох рівнях, таких як:

- 1) Рівень організації, що, наприклад, реалізується у тих же навчальних закладах, а саме, шкільним психологом;
- 2) Рівень особистості, що є технологією, призначеною для індивідуальної профілактики, якою, своєю чергою, користуються конкретні працівники.

Тобто, підводячи підсумок, можна сказати, що надання потрібних психологічних навичок для профілактики емоційному вигоранню та боротьби з ним можна забезпечити завдяки використанню спеціальної програми, яка, своєю чергою, є спрямованою на усвідомлення особистістю знань про зміст та структуру названого явища.

Розглянувши основні методи протистояння вигоранню, придатні для представників практично будь-якої із існуючих професій, тепер виділимо способи, завдяки яким це можуть робити педагоги в умовах, з якими вони зіткнулися в останні роки.

Що стосується питання тривоги за себе та своїх учнів під час важких ситуацій на рівні держави або навіть усього світу, то тут найголовнішим є не піддаватися паніці.

Перш за все, в таких випадках слід звертатися, коли виникає така необхідність, лише до надійних, перевірених джерел інформації. Таких як, наприклад, офіційні державні сайти, через які повідомляються новини про останні події.

Але й, в деяке протиріччя цьому, дуже важливим є не зациклюватись занадто на такому питанні – це дає надмірне психологічне перенавантаження. Людині потрібно періодично перемикатися на щось інше, не пов'язане з оточуючими її глобальними подіями. На ті ж робочі питання, на домашні справи, на свої захоплення та інтереси. Не зважаючи ні на що, життя повинно продовжуватися.[22]

Також, як вже було зазначено у загальних рекомендаціях, зняти тривожні думки може доволі сильно допомогти розмова з близькою людиною, вираження власних переживань.

Окрім усього переліченого, власна громадянська відповідальність, невеликі посилені для особистості дії, що направлені на вирішення актуальної проблеми, допоможуть якомога скоріше позбавитись від того, що й саме, своєю чергою, є джерелом тривоги та небезпеки.

За часів пандемії, такими діями можна було назвати, наприклад, додержання санітарних норм та соціальної дистанції у громадських місцях.

Під час воєнного стану, такою діяльністю може бути, з численних інших варіантів, невеликий, за наявності можливості та бажання, грошовий донат, призначений для допомоги Збройним Силам України.

Стосовно труднощів, які виникли при переході на дистанційне викладання, то для кожної із окремих проблем є рішення:

- 1) Від перевтоми та виникнення почуття дезорієнтації допомагає, як вже було зазначено раніше, розпланування справ за пріоритетністю. Спочатку, робиться все те, що вже зазначено за розкладом – уроки та робочі наради. Далі, виконується те, що можна зробити в більш гнучкому графіку – перевірка домашніх робіт, підготовка до проведення наступних занять, заповнення журналу. Для цього, рекомендується виставити деякий часовий термін на таймері, протягом якого вчитель буде зосереджено працювати. Для відповідей на повідомлення від учнів та їх батьків, також можна виділити якийсь окремий проміжок часу, заздалегідь попередивши їх про те, коли педагог зможе повноцінно

приділити їм увагу. А ще, також для вирішення різноманітних питань, що задаються вчителю, можна виділити один-два рази на тиждень трохи часу на онлайн-консультацію, як для дітей, так і для батьків. Багато сучасних спеціалістів зазначають останній спосіб обговорення важливих тем як той, що є дуже ефективним. І, нарешті, слід також зазначити, що якщо тримати у відкритому доступі графіки контрольних робіт та тематичні плани, цих самих питань виникне значно менше, й працювати буде, насправді, трохи легше. Врешті решт, єдине, що залишається ще додати, так це те, що треба не забувати й про себе, та виділити окремий час для відпочинку;

2) Як вже було зазначено, перейшовши до дистанційного викладання, педагоги були недостатньо підготовлені до подібної діяльності, багато програм та сайтів довелося опановувати у надмірно короткі терміни.

Тож, рекомендується не намагатися «дослідити» все й одразу – це тільки ще більше плутає. Радиться, спочатку, працювати з тим, до чого більше звик та з чим краще ознайомлений, а потім, дуже поступово, розширювати коло своїх знань та вмій;[23]

3) Постійне відволікання учнів та їх неуважність пов'язані, насамперед, з тим, що більшість вчителів звикли викладати новий матеріал, просто розповідаючи його. Через це, діти й втрачають свій інтерес. Під час онлайн-занять рекомендується задіяти більше інтерактивної частини, влаштовувати дискусії, обговорення теми. Почуття власної участі у процесі знову приверне увагу учнів. Однак, слід пам'ятати, що для більш налагодженої та комфортної командної роботи, слід створити низку правил для спілкування в режимі онлайн та нагадати про них на початку уроку. Додержання дітьми цих правил створить почуття взаємоповаги між ними і буде запобігати перетворенню дискусії на «хаос»;

4) Потрібно завжди піклуватися про своє здоров'я, як фізичне, так і психічне. Для того, щоб підтримувати здоровий зір та не перевтомлювати очі під час роботи перед монітором, слід періодично займатися гімнастикою для них. Окрім того, дуже корисним буде вживання вітаміну А – краще, звісно, через продукти, що мають його у своєму змісті, але підходить також препаратний варіант. Для збереження здорового стану серцево-судинної та опорно-рухової систем організму, радиться, коли виникає можливість для перерви, вставати із-за свого робочого місця та робити легкі фізичні вправи. Декілька раз на день потрібно провітрювати приміщення – дихаючи чистим та свіжим повітрям, людина покращує свою розумову діяльність, що для професії педагога, про що не важко здогадатися, є дуже важливим. Якщо виникає така можливість, у вільний час рекомендується здійснити пішу прогулянку, хоча б іноді. Окрім усього переліченого, звісно, кожній людині потрібна здорова кількість міцного сну.

Що стосується психічного здоров'я, то для його збереження, та, навіть, покращення, рекомендується тримати своє робоче місце в комфортному та затишному вигляді. Мінімізування різноманітних відволікаючих факторів допомагає працювати уважно та ефективно, відсутність бруду та сміття, а також якась приємна річ для декору, наприклад, маленька вазочка з квітами – усе це позитивно впливає на настрій. Рекомендується завести записник, зошит або блокнот, куди кожен день записується щось, за що людина могла б сказати «дякую». Така річ має назву «щоденник вдячності», та радиться до використання доволі багатьма психологами. Для зняття стресу, як вже було сказано неодноразово, потрібно приділяти хоч трохи часу для улюблених занять, а також, для спілкування з близькими. Це справді допомагає отримувати енергію та почуватися себе краще.

Останньою, не менш вагомою проблемою є питання, пов'язане з інклюзивним викладанням – допущення багатьох помилок у такому молодому для шкіл України напрямку, переважно, через нестачу деяких знань, що, своєю чергою, часто призводить до вкрай неприємних наслідків.

Рішення цього питання доволі логічне – працівникам освітньої сфери слід більше вивчати цю тему, отримувати нові знання та навички, що, беззаперечно, знадобляться у роботі з дітьми, що мають особливі потреби.

До того ж, слід зазначити, що велику частину такої інформації сьогодні можна легко знайти у відкритому доступі. Наприклад, щоб не допускати помилок у термінологіях, що, своєю чергою, може призвести до непорозумінь, можна дослідити інклюзивний словник.[24]

Допомогти може також, своєю чергою, працюючий у освітньому закладі психолог, проводячи спеціальні лекції.

Тож, дотримання перелічених рекомендацій можуть не аби як допомогти педагогам вистояти перед викликами сучасності, якісно справлятися зі своїми обов'язками та не дозволити повсякденним стресам «спалити» себе.

Висновки до Розділу 1:

При проведенні аналізу різноманітних літературних джерел, було виділено ряд досліджень та думок деяких вчених, що працювали над питанням проблеми синдрому емоційного вигорання за останні півстоліття.

Більшість з таких вчених приблизно сходяться у описі основних симптомів, процесі протікання цього негативного стану. Вони визначаються як сильне бажання працювати спочатку, але, через поступове «накопичення» щоденного стресу без його виходу назовні, поступову, в зв'язку з цим, втрату енергії, після чого людина вже намагається працювати через силу та без бажання. Від цього виникає надмірна перевтома, що, своєю чергою, викликає за собою появу фізичних та психічних розладів.

Але, деякі судження можуть відрізнятися від більшості. Ось, наприклад, двоє австралійських вчених, Джеффри Моллоу та Марк Пірс, не вважали різноманітні зовнішні обставини можливими детермінантами для синдрому. А більш сучасні дослідники, як відомо, з ними би вже не погодились.

Останнім часом, одними з найчастіших жертв емоційного вигорання виявились працівники системи освіти. На це вплинули різні обставини, що значно змінили сам процес їх роботи.

Значне зростання проценту страждаючих від цього вкрай негативного стану вчителів як в нашій країні, так і закордоном, є сигналом про необхідність широкої діагностики емоційного вигорання, проведення заходів з його профілактики, навчання педагогів ефективним методам для подолання проблеми, яка виникла на сьогодні.

Для цього є дуже багато способів, найбільш доречних для тієї чи іншої конкретної ситуації, у відкритому доступі.

Вплинути на вирішення проблеми може сам працівник, для більш кращого результату він може звернутися до психолога, мінімізування ризику виникнення емоційного вигорання у своїх підлеглих також входить до обов'язків керівника.

РОЗДІЛ 2. ЕМІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ЩО ВИНКАЄ У СУЧАСНИХ УМОВАХ В ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

2.1. Організація та обґрунтування методик, обраних для дослідження.

В наш час, проблема синдрому емоційного вигорання є особливо актуальною. Перш за все, необхідним є його своєчасне виявлення, на тих стадіях, коли «врятувати» постраждалого є значно легшим.

Виходячи з цього факту, очевидно, що у сучасній психології зараз стоїть питання підбору широкого психодіагностичного інструментарію, важливого для того, щоб використовувати найбільш надійні методики, відповідні для того чи іншого випадку.

У відкритому доступі існує багато збірників, в яких представлена достатньо велика кількість таких методик, призначених, своєю чергою, для оцінки рівню вираженості у людини проявів вигорання, схильності до нього взагалі, а також тих, що дозволяють виявити конкретні причини, які впливають або можуть вплинути на це.

Як правило, це анкетування, опитувальники, особистісні тести.

Також, окрім доволі стандартних та звичайних психодіагностичних методик, активно використовуються у дослідженнях вигорання методи спостереження, кількісної та якісної обробки даних, метод експертного оцінювання.

Значну більшість з тих психодіагностичних методик, які наразі активно використовуються при дослідженні проблеми синдрому емоційного вигорання, умовно поділяються на 3 види:

- 1) Методики для визначення та вимірювання складових та компонентів вигорання у конкретної людини;
- 2) Методики для з'ясування рівню вигорання;
- 3) Методики для дослідження окремих рівнів вигорання.

Маючи достатньо різноманітний набір методик, що дозволяють розглянути питання «з різних боків», стає можливим скласти більш точну картину проблеми. А це означає, що, в такому випадку, вийде вжити більш успішні дії проти синдрому, що розвивається, своєчасно його «перервати», доки він ще не причинив багато шкоди особистості.

Для проведення емпіричного дослідження серед педагогів з навчальних закладів «КЗО НВК №65 ДМР», «Гімназія №85 ДМР» та «Гімназія №62 ДМР» були обрані такі методики:

- 1) Методика «Опитувальник вигорання Масlach» Христини Масlach та Сьюзан Джексон;[25]
- 2) Методика «Оцінка агресивності у стосунках» Альфреда Ассінгера;[26]
- 3) Методика «Індикатор копінг-стратегій» Джеймса Амірхана;[27]
- 4) Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Рене Тессьє, Луїса Лемура та Луїса Філліона.[28]

Як вже було зазначено раніше, методика «Опитувальник вигорання Масlach» була створена американськими професорами психології Христиною Масlach та Сьюзан Джексон у 1981 році.

Вона представляє собою опитувальник, за допомогою якого досліджується рівень розвитку у людини трьох факторів синдрому емоційного вигорання, відомих за «багатофакторною теорією вигорання», а саме:

- 1) Рівень емоційного виснаження;
- 2) Рівень деперсоналізації;
- 3) Рівень редукування особистих досягнень.

Комплексне розглядання цих факторів дозволяє краще зрозуміти стан особистості.

Методика складається з 22 тверджень, представлених у додатку А (див.: табл. 1.1.).

Опитуваному пропонується позначити, як часто він переживає описані у твердженнях почуття.

Кількість балів нараховується згідно з обраними відповідями:

«Ніколи» - 0 балів;

«Дуже рідко» - 1 бал;

«Іноді» - 3 бали;

«Часто» - 4 бали;

«Дуже часто» - 5 бали;

«Кожен день» - 6 балів.

Розподіл тверджень по трьом шкалам можна побачити у додатку А (див.: табл. 1.2.).

За першою шкалою, що визначає рівень емоційного виснаження, кількість балів від 16 та менше вказує на низький рівень, кількість балів у діапазоні від 17 до 26 вказує на середній рівень, від 27 та більше – на високий рівень виснаження.

За другою шкалою, тобто, шкалою деперсоналізації, низьким рівнем вираженості цього фактору вважається від 6 балів та менше, середнім рівнем є від 7 до 12 балів, високим є результат від 13 та більше балів.

За шкалою редукції особистих досягнень, на відміну від попередніх шкал, чим більша кількість балів, тим нижчим є рівень вираженості названого фактору. А саме, від 39 та більше балів – це низький рівень, від 38 до 32 балів – це середній рівень, від 31 балу та менше – це високий рівень.

Методика «Оцінка агресивності у стосунках» була створена австрійським соціологом та філософом Альфредом Ассінгером у 1993 році.

Це тест-опитувальник, який допомагає визначити, наскільки схильна особистість до проявів агресивності при взаємодії з оточуючими.

Тест складається з 20 питань, на кожне з котрих пропонуються 3 варіанти відповідей. Завдання опитуваного – обрати ту відповідь, яка його, як він вважає, найбільш характеризує.

Список питань з варіантами відповідей можна побачити у додатку А (див.: табл. 1.3.).

Кількість балів нараховується згідно з порядком відповіді (а – 1 бал, б – 2 бали, в – 3 бали).

Від 45 та більше балів у результаті вказують на такі якості, як надмірна агресивність, підвищена амбіційність, готовність ризикнути інтересами інших, «мстивість».

Від 36 до 44 балів вказують на помірну агресивність, наявність в людини наявність здорового рівня честолюбства та самовпевненості.

Від 35 балів та менше вказують на схильність особистості до надмірної миролюбності, а також на нестачу впевненості у собі.

Окрім основного показнику рівню агресивності, в опитувальнику ще присутні показники «руйнівної агресивності» та «надмірної замкнутості».

Якщо у відповідях нараховується більше 7 відповідей «в», в той час, як, при цьому, відповідей «а» менше 7, то, вважається, що такий опитуваний схильний більш до руйнівних проявів агресивної поведінки, ніж до конструктивних. Така людина часто може діяти необдуманно або вступати у жорсткі дискусії. Також, подібна людина полюбляє відчуття зверхності над кимось. Іноді, вона може провокувати конфліктні ситуації, які, взагалі, можна було б уникнути.

Якщо в результатах, навпаки, більше 7 відповідей «а» та, водночас, менше 7 відповідей «в», це вказує на надмірну замкнутість особистості. В поведінці такої людини, як і у будь-кого, можуть бути спалахи агресії, але, як правило, вони дуже швидко «придушуються» нею.

Звісно, що у дуже багатьох людей може бути не вираженим жодний з цих двох показників – це абсолютно нормально.

Методика «Індикатор копінг-стратегій» була створена американським психологом та філософом Джеймсом Амірханом у 1990 році.

Вона визначає схильність особистості до тієї чи іншої форми поведінки у стресовій ситуації. Такі форми поведінки у психології відомі як «копінг-стратегії».

В деяких окремих методиках, призначених для з'ясування домінуючої копінг-стратегії, можна зустріти різну кількість шкал, згідно з різним уявленням

вчених про різноманіття цих самих стратегій. Але Амірхан, своєю чергою, спирався на три найбільш стандартні:

1) «Вирішення проблем»

Це схильність людини самостійно шукати рішення, брати справу під свій контроль, діяти для подолання проблеми;

2) «Пошук соціальної підтримки»

Це схильність шукати допомогу від оточуючих, питати в них поради;

3) «Уникнення проблем»

Це ігнорування стресової ситуації, сподівання на те, що «все якось саме вирішиться», іноді – заперечення проблеми, складності з її повноцінним усвідомленням.

Методика представляє собою список тверджень, описуючих приклади різноманітної поведінки при стресовій ситуації. Опитуваному пропонується обрати ступінь згоди стосовно того, чи є він схильним до тих чи інших названих дій.

Усього, представлено 33 твердження. Їх можна побачити у додатку А (див.: табл. 1.4.).

Розподіл тверджень по шкалам, відповідно тій чи іншій копінг-стратегії, також можна побачити у додатку А (див.: табл. 1.5.).

Бали нараховуються згідно із вказаним ступенем згоди, тобто:

«Не згоден» – 1 бал;

«Згоден» – 2 бали;

«Повністю згоден» – 3 бали.

За шкалою «вирішення проблем» результат від 16 балів та менше вважається дуже низьким показником, від 17 до 21 балу – низьким, від 22 до 30 балів – середнім, від 31 балу та більше – високим.

За шкалою «пошук соціальної підтримки» результат від 13 балів та менше є дуже низьким, від 14 до 18 балів – низьким, від 19 до 28 балів – середнім, від 29 балів та більше – високим.

За шкалою «уникнення проблем» результат від 15 балів та менше є дуже низьким показником, від 16 до 23 – низьким, від 24 до 26 балів – середнім, від 27 балів та більше – високим.

Незважаючи на те, що головна ціль методики – визначити домінуючу в особистості копінг-стратегію, дуже часто буває так, що ті стратегії, які найбільш переважають, знаходяться на приблизно однаковому рівні вираженості.

І це нормально та цілком природньо – як правило, майже не існує таких людей, що притримувалися би суворо однієї копінг-стратегії, упродовж усього життя.

Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» була створена групою французьких психологів, а саме, Рене Тессьє, Луїсом Лемуром та Луїсом Філліоном, у 1990 році.

Вона призначена для виявлення рівню розвитку стресу, який переживає опитуваний.

Представляє собою методика список з 25 тверджень, що позначають той чи інший стан. Особистості пропонується позначити, як часто вона стикалася з цими самими станами протягом останніх декількох (приблизно від трьох до п'яти) днів.

Твердження представлені у додатку А (див.: табл. 1.6.).

Кількість балів нараховується згідно з відповідями:

«Ніколи» – 1 бал;

«Вкрай рідко» – 2 бали;

«Дуже рідко» – 3 бали;

«Рідко» – 4 бали;

«Іноді» – 5 балів;

«Часто» – 6 балів;

«Дуже часто» – 7 балів;

«Постійно (щодня)» – 8 балів.

Результат – це сума відповідей.

Єдиний окремий випадок при підрахуванні балів – це 14 твердження. Воно оцінюється у зворотному напрямку. Тобто, «ніколи» - 8 балів, «вкрай рідко» – 7 балів, та далі таким же чином.

Якщо було набрано менше 100 балів, це свідчить про низький рівень стресу. Людина проявляє адаптованість до робочих навантажень.

Від 100 та до 154 балів вказують на те, що рівень стресу, на даний момент, є середнім.

Від 155 балів у результаті та більше вказують на високий рівень стресу, на почуття дезадаптації та психічного дискомфорту.

В останньому випадку, вочевидь, виникає необхідність використання широкого спектра засобів і різноманітних методів для подальшого успішного зниження нервово-психічної напруженості, для психологічного розвантаження.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.

У дослідженні, що було проведено за допомогою зазначених раніш методик та призначене для виявлення проявів та рівню синдрому емоційного вигорання у педагогів в сучасних умовах, прийняли участь вчителі з таких трьох навчальних закладів:

- 1) «КЗО НВК №65 ДМР»;
- 2) «Гімназія №85 ДМР»;
- 3) «Гімназія №62 ДМР»

Кількість досліджуваних з «КЗО НВК №65 ДМР» – 13 педагогів, з «Гімназії №85 ДМР» – 18 педагогів, з «Гімназії №62 ДМР» – 14 педагогів. Сумарна кількість досліджуваних – 45 педагогів.

Цікавим є те, що в усіх названих вище навчальних закладах педагогічний склад представлений виключно жінками – це дуже властиво для українських шкіл. На даний момент, за статистикою, в нашій країні кількість чоловіків-вчителів, у порівнянні з представницями протилежної статі, дорівнює лише 15%. [29]

Розподіл досліджуваних за віком можна побачити у додатку Б (див.: табл. 1.7., рис. 1.1., рис. 1.2., рис. 1.3., рис. 1.4.).

Як можна побачити, в усіх обраних для проведення емпіричного дослідження освітніх закладах кількість представників старшого покоління педагогів дуже помітно переважає над кількістю молодих спеціалістів. Хоча, справедливо було б також додати, що у «Гімназії №85 ДМР» та «Гімназії №62 ДМР» їх, все ж таки, трохи більше, ніж у «КЗО НВК №65 ДМР».

На це, ймовірно, впливають такі два фактори:

1) Як вже було сказано раніше, у сьогоднішніх обставинах, бажаючи «врятуватись» від вигорання, дехто з вчителів вважає за краще змінювати місце роботи або взагалі рід діяльності. Це призводить до поступової втрати освітніми закладами своїх працівників. У тому числі, молоді, яка ще не встигла з роками виробити у себе «звичку» до труднощів педагогічної професії;

2) Навпроти, якоюсь мірою, розуміючи стресовість цієї професії із власних спостережень та досвіду знайомих, мало хто сьогодні обирає для себе отримання саме педагогічної освіти, а отже, й роботу вчителя у майбутньому.

Далі можна буде побачити результати, що були отримані при проведенні емпіричного дослідження.

Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» (див.: табл.2.1., табл. 2.2., табл. 2.3, табл. 2.4., рис. 2.1., рис. 2.2., рис. 2.3., рис. 2.4., рис. 2.5., рис. 2.6., рис. 2.7., рис. 2.8., рис. 2.9., рис. 2.10.):

Таблиця 2.1.

Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»

Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»									
Вікова категорія	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистих досягнень		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
	й	й	й	й	й	й	й	й	й

Молодше 30 років	-	1	-	-	1	-	-	1	-
30-39 років	1	-	-	-	1	-	-	1	-
40-50 років	-	2	-	-	1	1	-	1	1
Старше 50 років	3	5	1	4	4	1	2	3	4
Усього:	4 (31%)	8 (62%)	1 (8%)	4 (31%)	7 (54%)	2 (15%)	2 (15%)	6 (46%)	5 (38%)

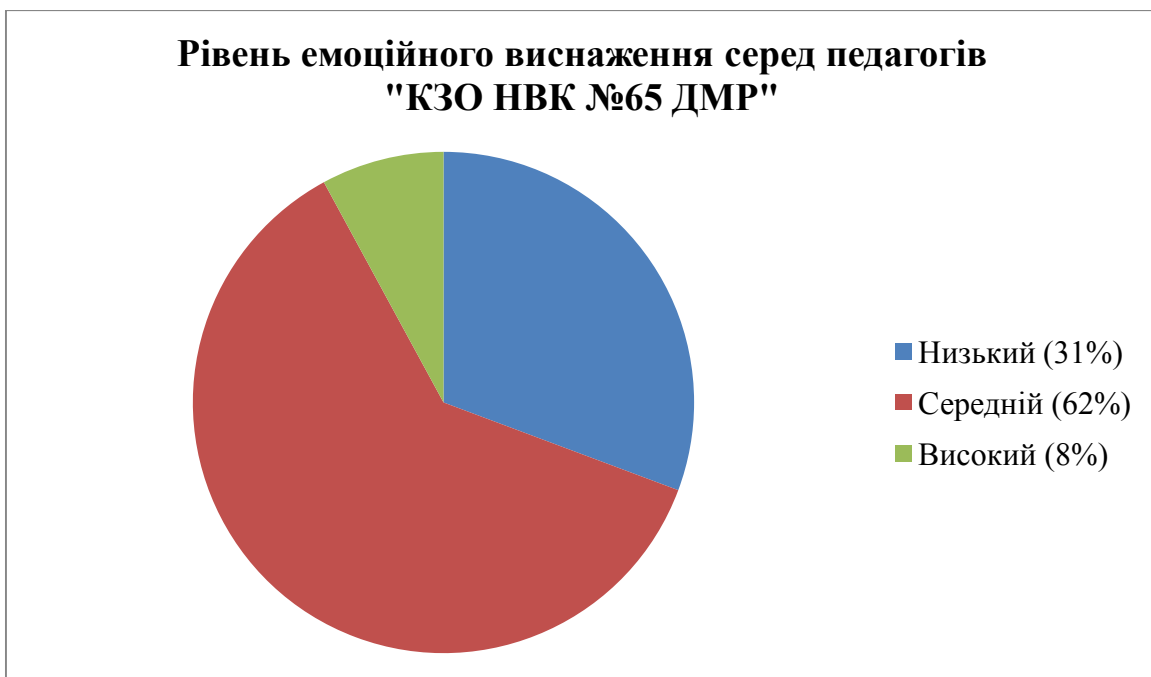


Рис. 2.1.: «Рівень емоційного виснаження серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

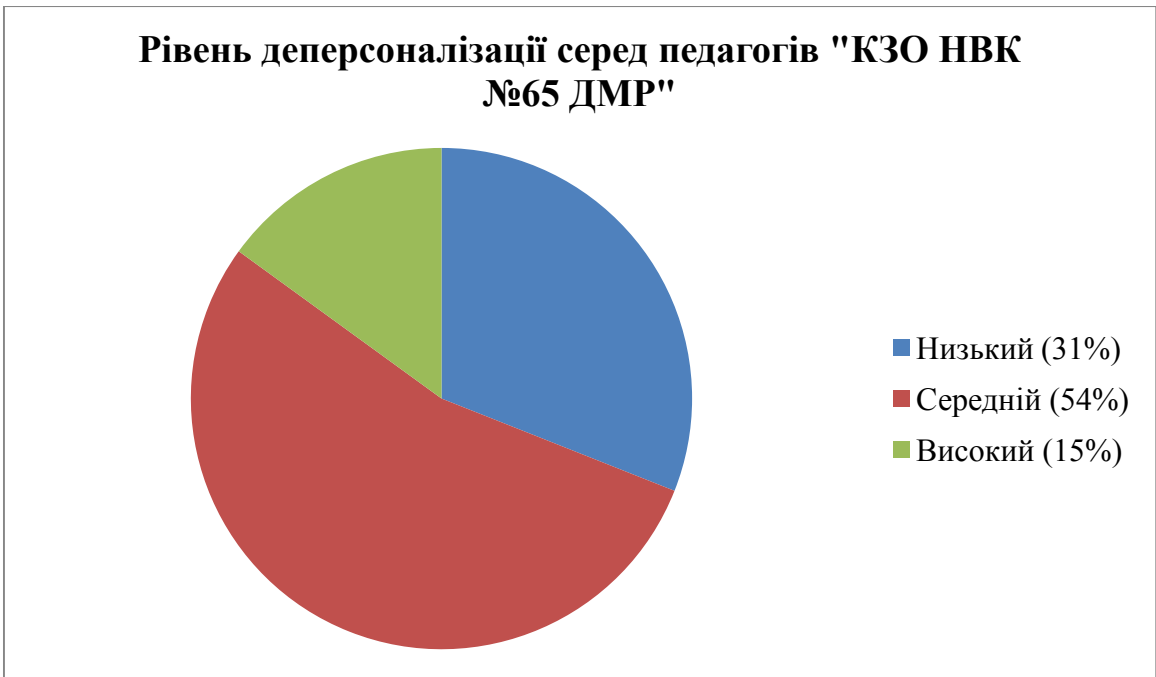


Рис. 2.2.: «Рівень деперсоналізації серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

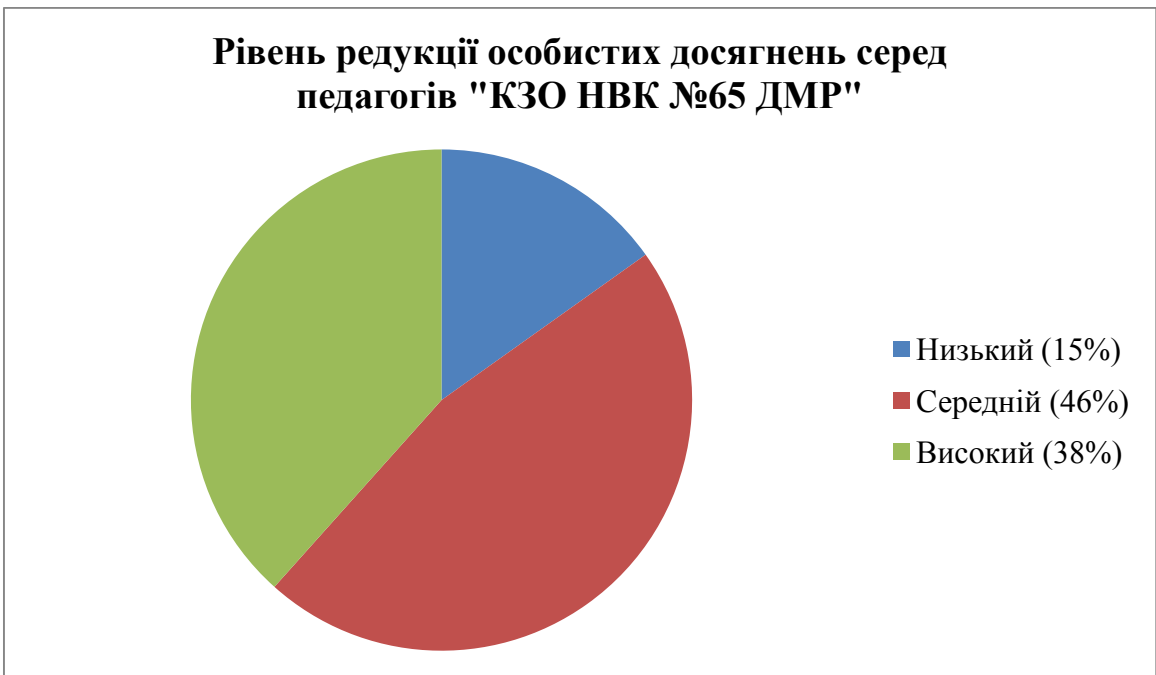


Рис. 2.3.: «Рівень редукції особистих досягнень серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

**Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів
«Гімназії №85 ДМР»**

Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»									
Вікова категорія	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистих досягнень		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Молодше 30 років	2	1	-	-	2	1	1	1	1
30-39 років	-	-	2	1	-	1	-	1	1
40-50 років	2	1	2	4	1	-	1	3	1
Старше 50 років	4	-	4	2	2	4	4	4	-
Усього:	8 (44%)	2 (12%)	8 (44%)	7 (39%)	5 (28%)	6 (33%)	6 (33%)	9 (50%)	3 (17%)

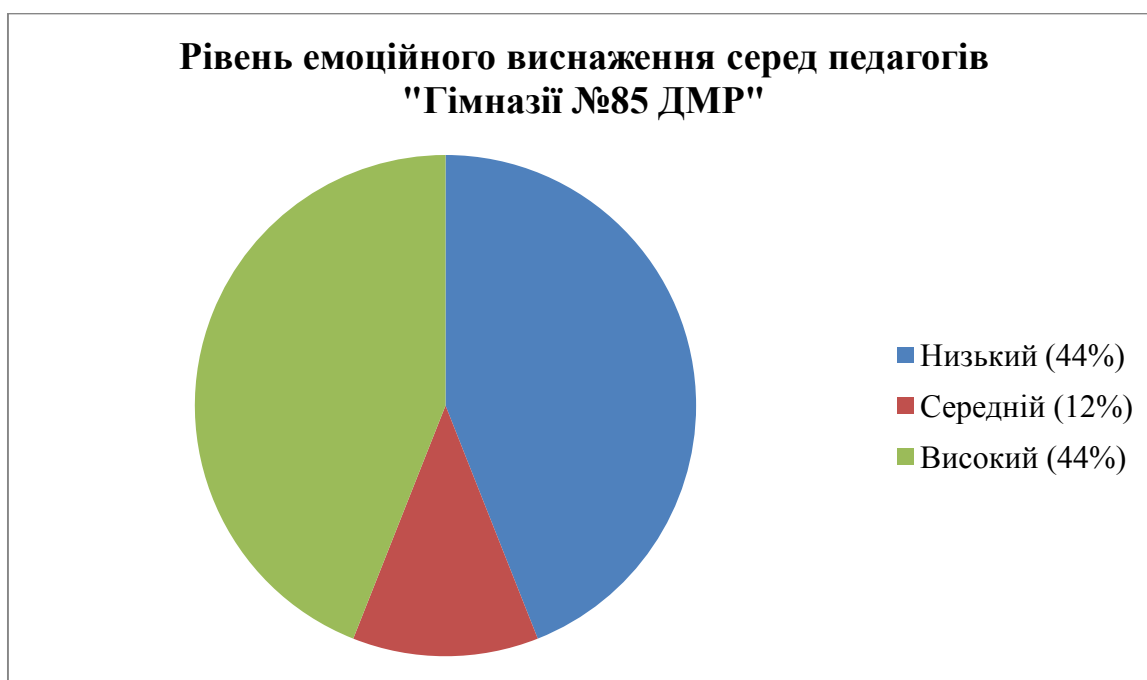


Рис. 2.4.: «Рівень емоційного виснаження серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

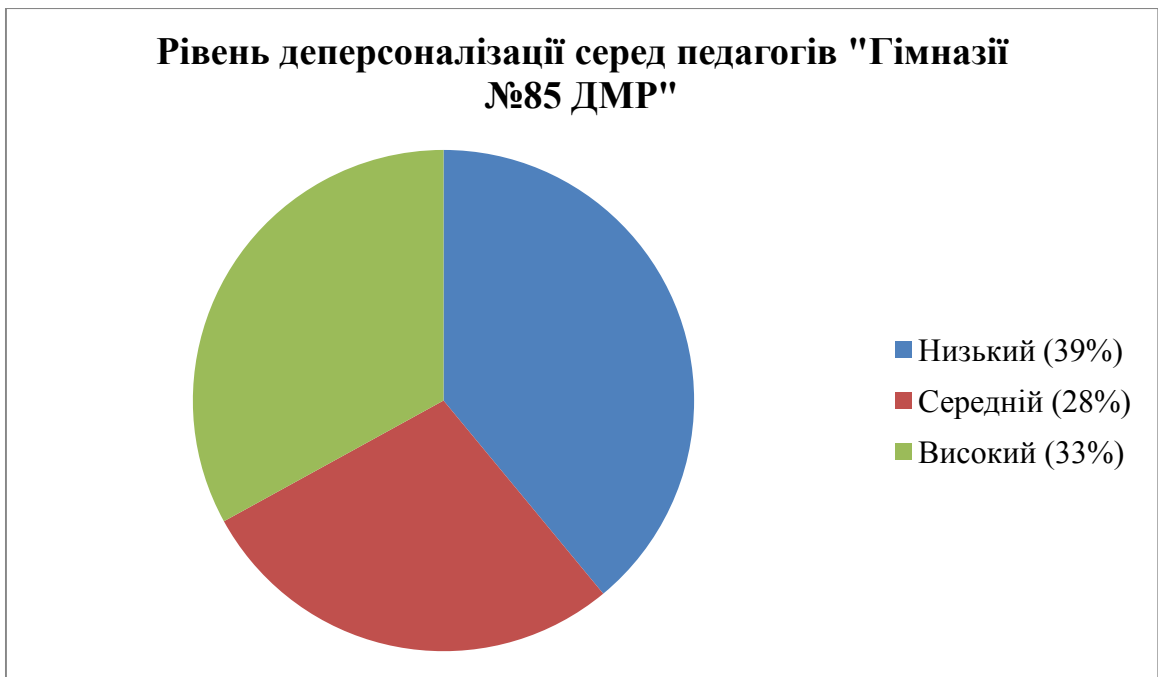


Рис. 2.5.: «Рівень деперсоналізації серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

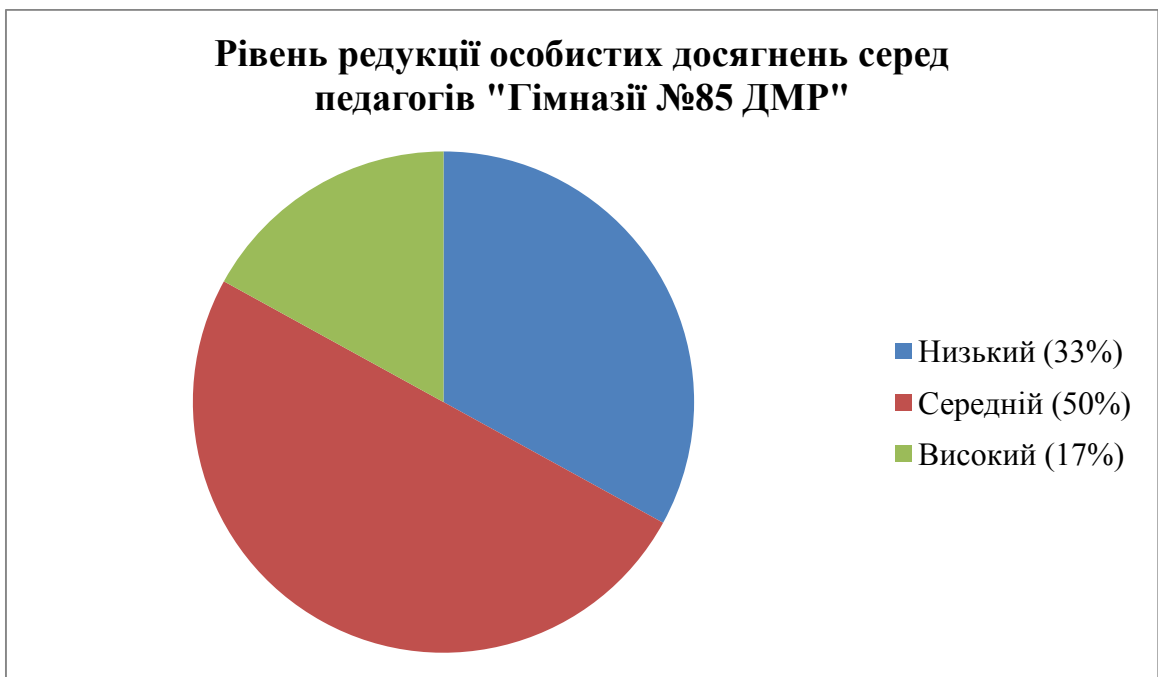


Рис. 2.6.: «Рівень редуцції особистих досягнень серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

Таблиця 2.3.

**Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів
«Гімназії №62 ДМР»**

Результати методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»									
Вікова категорія	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистих досягнень		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Молодше 30 років	1	-	1	-	2	-	-	-	2
30-39 років	2	-	-	-	2	-	-	1	1
40-50 років	2	2	-	1	-	3	3	-	1
Старше 50 років	-	4	2	1	2	3	1	1	4
Усього:	5 (36%)	6 (43%)	3 (21%)	2 (14%)	6 (43%)	6 (43%)	4 (29%)	2 (14%)	8 (57%)

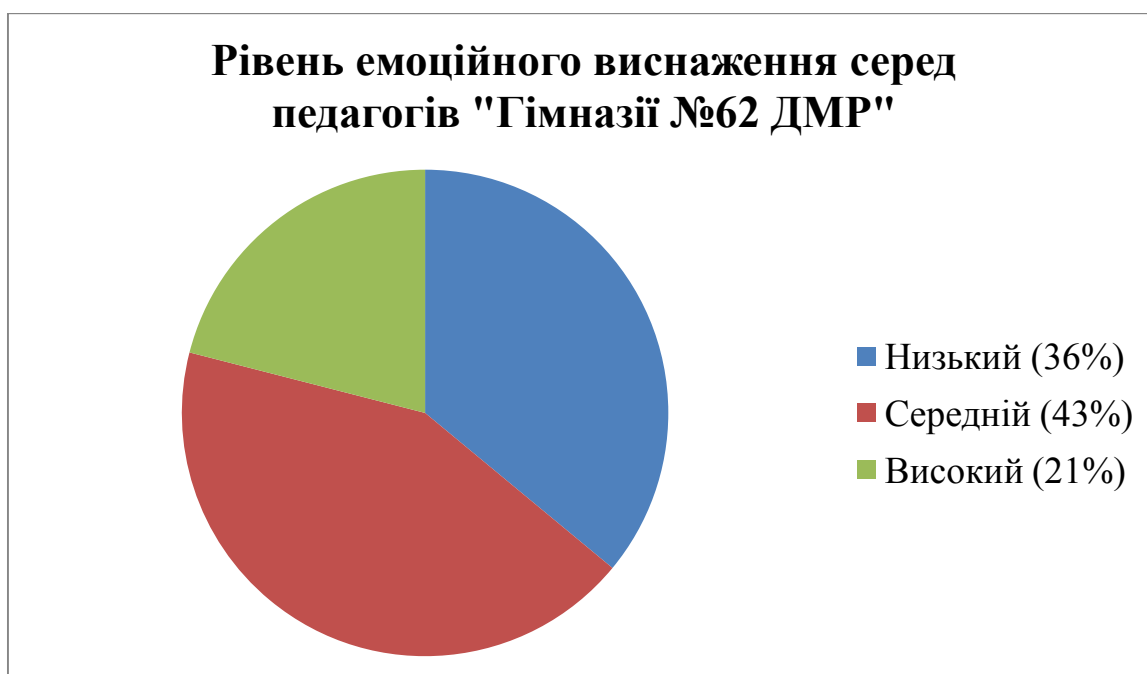


Рис. 2.7.: «Рівень емоційного виснаження серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»»

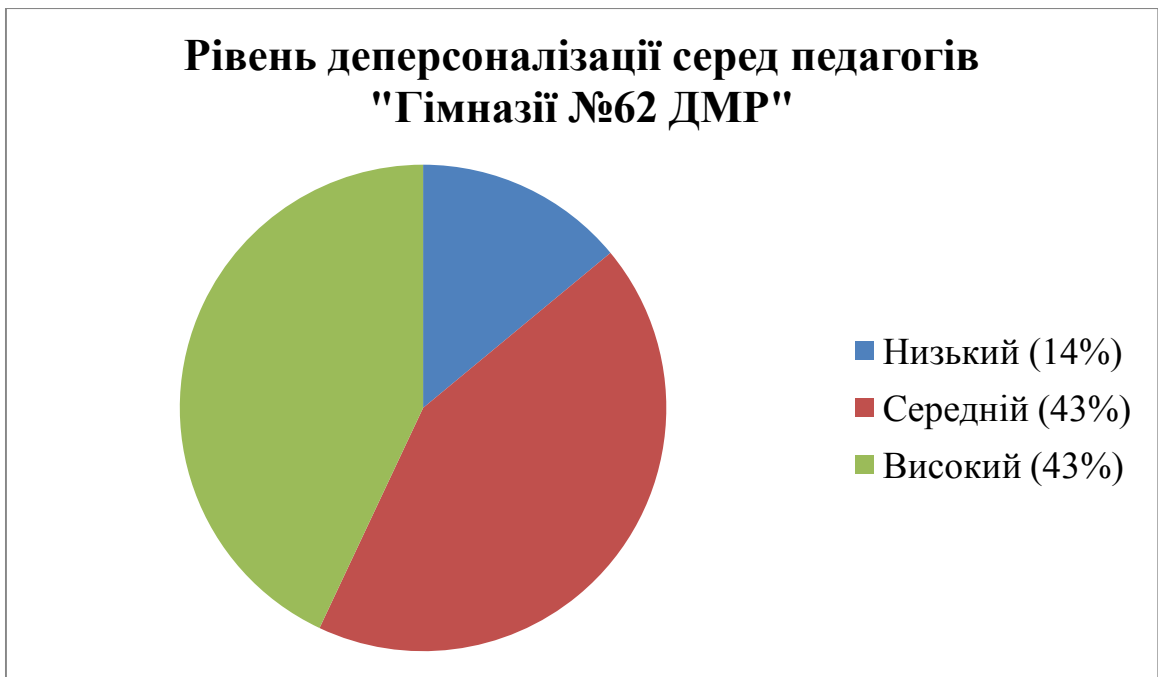


Рис. 2.8.: «Рівень деперсоналізації серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»»

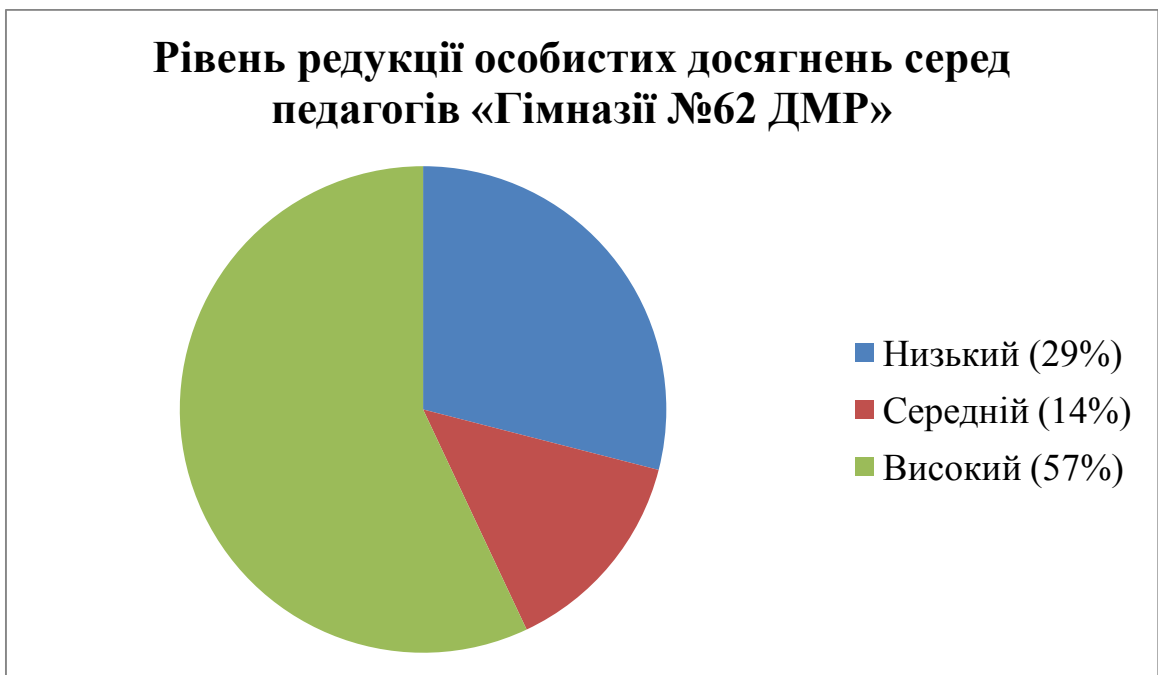


Рис. 2.9.: «Рівень редукції особистих досягнень серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»»

Таблиця 2.4.:

Загальні результати дослідження за методикою «Опитувальник вигорання Маслач»

Загальні результати дослідження за методикою «Опитувальник вигорання Маслач»									
Вікова категорія	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистих досягнень		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
Молодше 30 років	3	2	1	-	5	1	1	2	3
30-39 років	3	-	2	1	3	1	-	3	2
40-50 років	4	5	2	5	2	4	4	4	3
Старше 50 років	7	9	7	7	8	8	7	8	8
Усього (сумарна кількість досліджуваних):	17 (38%)	16 (36%)	12 (26%)	13 (29%)	18 (40%)	14 (31%)	12 (26%)	17 (38%)	16 (36%)



Рис. 2.10.: «Загальна статистика емоційного виснаження серед досліджуваних»



Рис. 2.11.: «Загальна статистика деперсоналізації серед досліджуваних»

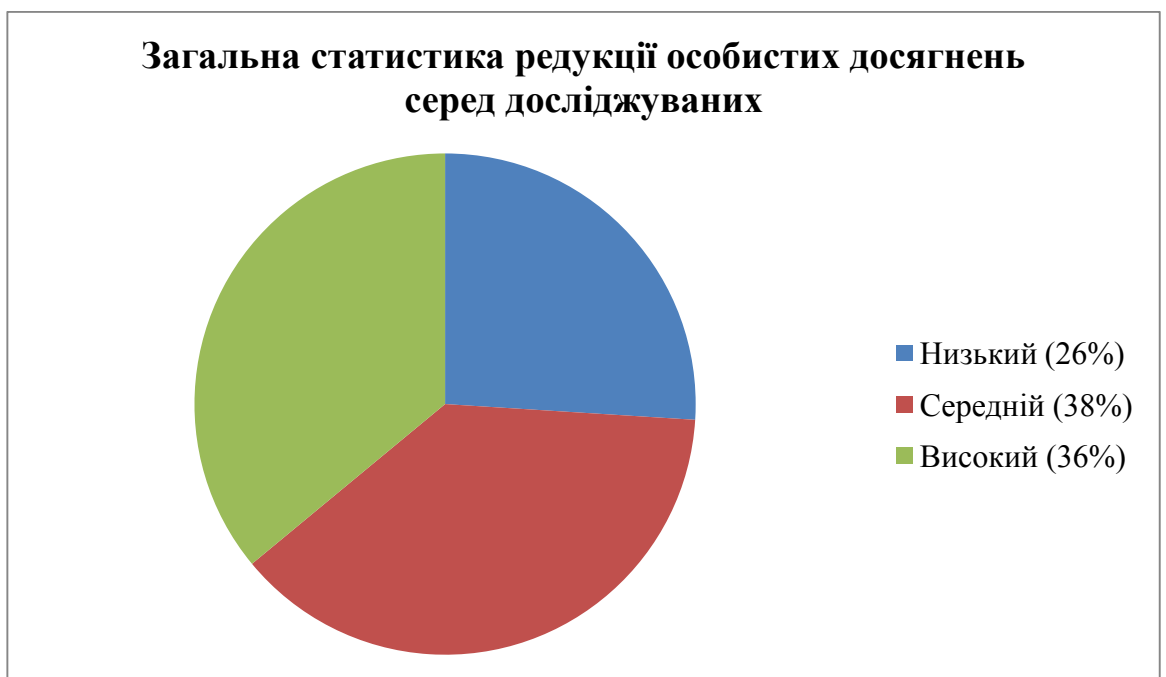


Рис. 2.11.: «Загальна статистика редукції особистих досягнень серед досліджуваних»

За результатами методики «Опитувальник вигорання Маслач» серед педагогічного складу «КЗО НВК №65 ДМР», усі три показники, здебільшого, виявилися середніми. Це може вказувати на те, що ризик розвитку синдрому

емоційного вигорання, беззаперечно, присутній, а це вже, своєю чергою, досить переконливо наочно доказує проблему, яка розглядалася у теоретичній частині роботи.

Також, є окремі випадки високого емоційного виснаження та деперсоналізації. Але, більш за все, привертає увагу значний процент високого рівню редукції особистих досягнень – він виявився у більше, ніж третини з опитуваних.

Усе це каже про не аби яку важливість психологічної підтримки для досліджуваних, навчання їх ефективним методам для боротьби з проблемою емоційного вигорання.

Ще сильніше звертають до себе увагу дуже високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації серед педагогів «Гімназії №85 ДМР». Це, навіть, значно більше вказує на те, з якою серйозною проблемою зіткнулася українська сфера освіти – при ігноруванні подібної ситуації, у досить близькому майбутньому все може перерости у, без перебільшення, глобальну небезпеку.

Згідно з результатами дослідження за представленою методикою у третьому навчальному закладі, тобто «Гімназії №62 ДМР», рівень емоційного виснаження є, переважно, середнім. Рівень деперсоналізації та рівень редукції особистих досягнень виявилися дуже високими – така ступінь вираженості цих станів була зазначена у, приблизно, половини з опитуваних. Це, знову ж таки, свідчить про небезпечну ситуацію, що, своєю чергою, на сьогоднішній день, склалася в освітній системі.

Згідно із загальними результатами, з невеликими відхиленнями від третини, в більшості випадків рівень емоційного виснаження серед досліджуваних вчителів є низьким або середнім, рівень деперсоналізації – середнім, а рівень редукції власних досягнень – середнім та високим.

Тобто, однією з найбільш виражених проблем серед сучасних педагогів, виходячи з проведеного дослідження, ймовірно, можна назвати незадоволення результатами своєї діяльності, відчуття власної недостатньої компетенції, доволі негативне самосприйняття.

Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» (див.: табл.2.5., табл. 2.6., табл. 2.7., табл. 2.8, рис. 2.12., рис. 2.13., рис. 2.14., рис. 2.15.):

Таблиця 2.5

Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»

Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»						
Вікова категорія	Надмірна агресивність	Помірна агресивність	Надмірна миролюбність	Руйнівна агресивність	Надмірна замкнутість	Названі якості не виражені
Молодше 30 років	-	-	1	-	1	-
30-39 років	-	-	1	-	1	-
40-50 років	-	-	2	-	2	-
Старше 50 років	-	1	8	-	8	1
Усього:	-	1 (8%)	12 (92%)	-	12 (92%)	1 (8%)



Рис. 2.10.: «Рівень агресивності серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

Таблиця 2.6.

**Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів
«Гімназії №85 ДМР»**

Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»						
Вікова категорія	Надмірна агресивність	Помірна агресивність	Надмірна миролюбність	Руйнівна агресивність	Надмірна замкнутість	Названі якості не виражені
Молодше 30 років	-	1	2	-	2	1
30-39 років	-	-	2	-	2	-
40-50 років	-	4	1	-	1	4
Старше 50 років	-	3	5	-	5	3
Усього:	-	8 (44%)	10 (56%)	-	10 (56%)	8 (44%)



Рис. 2.11.: «Рівень агресивності серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

Таблиця 2.7.

**Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів
«Гімназії №62 ДМР»**

Результати методики «Оцінка агресивності у стосунках» серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»						
Вікова категорія	Надмірна агресивність	Помірна агресивність	Надмірна миролюбність	Руйнівна агресивність	Надмірна замкнутість	Названі якості не виражені
Молодше 30 років	-	1	1	-	1	1
30-39 років	-	-	2	-	2	-
40-50 років	-	1	3	-	3	1
Старше 50 років	-	4	2	-	2	4
Усього:	-	6 (43%)	8 (57%)	-	8 (57%)	6 (43%)

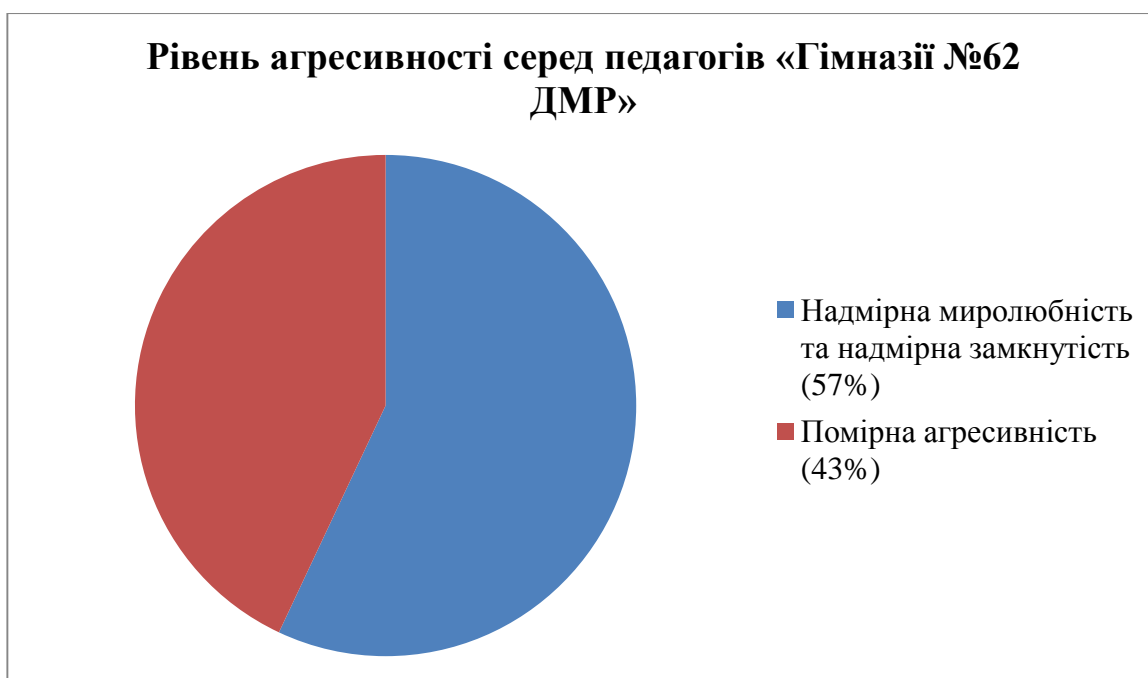


Рис. 2.12.: «Рівень агресивності серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»»

Таблиця 2.8.

Загальні результати дослідження за методикою «Оцінка агресивності у стосунках»

Загальні результати дослідження за методикою «Оцінка агресивності у стосунках»						
Вікова категорія	Надмірна агресивність	Помірна агресивність	Надмірна миролюбність	Руйнівна агресивність	Надмірна замкнутість	Названі якості не виражені
Молодше 30 років	-	2	4	-	4	2
30-39 років	-	-	5	-	5	-
40-50 років	-	5	6	-	6	5
Старше 50 років	-	8	15	-	15	8
Усього (сумарна кількість досліджуваних):	-	15 (33%)	30 (67%)	-	30 (67%)	15 (33%)



Рис. 2.13. «Загальна статистика рівню агресивності серед досліджуваних»

За результатами методики «Оцінка агресивності у стосунках» було виявлено, що жоден з опитуваних у досліджуваних навчальних закладах не схильний до надмірної та руйнівної агресивності. Що є, беззаперечно, дуже важливою умовою для роботи з дітьми.

Що стосується помірної, цілком природнього для середньостатистичної людини, рівню агресивності, серед педагогічного складу «КЗО НВК №65 ДМР» він виявився, як не дивно, усього в одній особистості. У випадках ж «Гімназії №85 ДМР» та «Гімназії №62 ДМР» такими досліджуваними, згідно з результатом, в обох освітніх закладах є майже половина.

Усі інші ж вчителі, в досліджуваних педагогічних складах, схильні до надмірної миролюбності та надмірної замкнутості. Цікаво, що ці дві якості особистості, в даному випадку, взаємопов'язані.

Взагалі, така сильно виражена «тихість» може, як і відсутність надмірної агресивності, бути саме професійною особливістю, що, своєю чергою, з роками розвилася під впливом певних вимог до особистості та поведінки педагога.

Але також не слід повністю заперечувати й таке цілком можливе припущення, що подібний результат міг би бути спричинений спробами опитуваних показати себе у «кращому світлі».

Загально, з усіх опитуваних до помірного рівня агресивності схильні третина педагогів, до надмірної миролюбності та замкнутості – дві третини.

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» (див.: табл. 2.9., табл. 2.10., табл. 2.11., табл. 2.12., рис. 2.14., рис. 2.15., рис. 2.16., рис. 2.17.):

Таблиця 2.9.

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»				
Вікова категорія	Домінуюча копінг-стратегія			
	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем	Чіткого домінування немає
Молодше 30 років	-	-	-	1
30-39 років	1	-	-	-
40-50 років	-	-	-	2
Старше 50 років	5	-	-	4
Усього:	6 (46%)	-	-	7 (54%)



Рис. 2.14.: «Домінуючі копінг-стратегії серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів
«Гімназії №85 ДМР»

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»				
Вікова категорія	Домінуюча копінг-стратегія			
	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем	Чіткого домінування немає
Молодше 30 років	2	-	-	1
30-39 років	-	-	1	1
40-50 років	2	1	1	1
Старше 50 років	3	2	2	1
Усього:	7 (39%)	3 (17%)	4 (22%)	4 (22%)

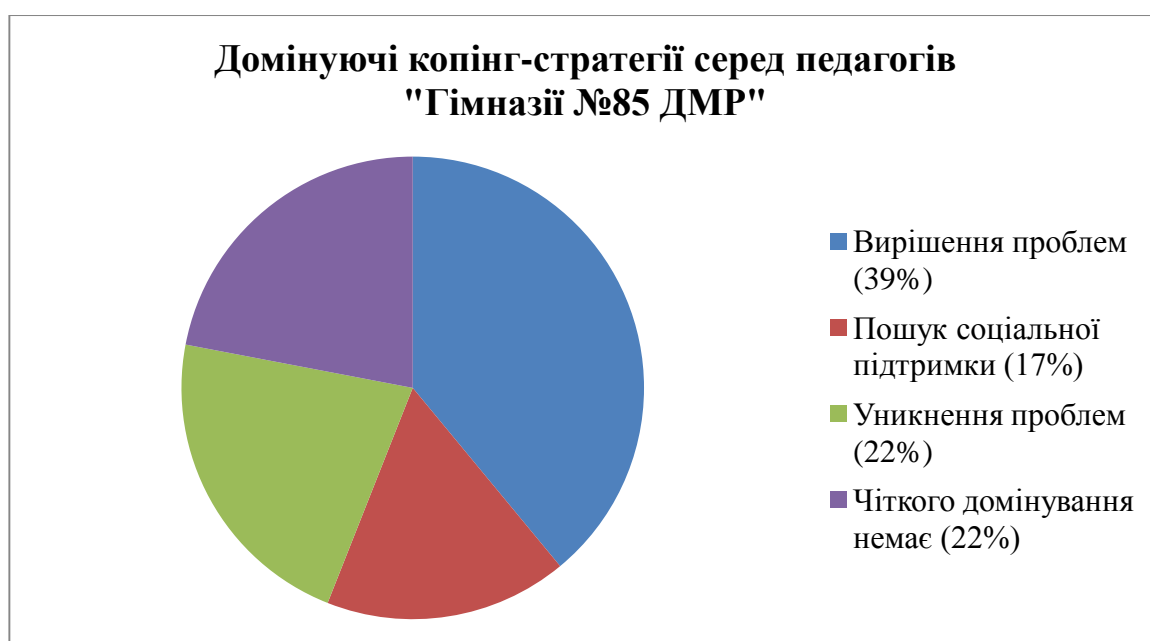


Рис. 2.15.: «Домінуючі копінг-стратегії серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів «Гімназії
№62 ДМР»

Результати методики «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»				
Вікова категорія	Домінуюча копінг-стратегія			
	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем	Чіткого домінування немає
Молодше 30 років	-	-	-	2
30-39 років	1	-	-	1
40-50 років	2	-	1	1
Старше 50 років	3	-	3	-
Усього:	6 (42%)	-	4 (29%)	4 (29%)

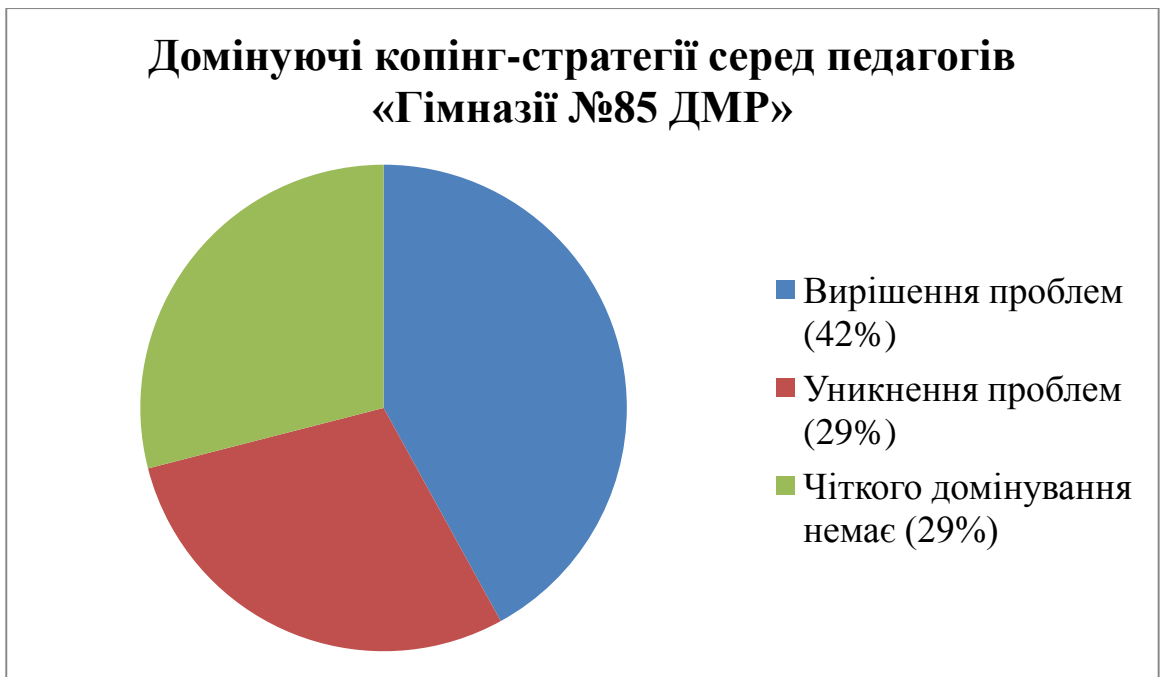


Рис. 2.16.: «Домінуючі копінг-стратегії серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»»

Таблиця 2.12.

Загальні результати дослідження за методикою «Індикатор копінг-стратегій»

Загальні результати дослідження за методикою «Індикатор копінг-стратегій»				
Вікова категорія	Домінуюча копінг-стратегія			
	Вирішення проблем	Пошук соціальної підтримки	Уникнення проблем	Чіткого домінування немає
Молодше 30 років	2	-	-	4
30-39 років	2	-	1	2
40-50 років	4	1	2	4
Старше 50 років	11	2	5	5
Усього (сумарна кількість досліджуваних):	19 (42%)	3 (7%)	8 (18%)	15 (33%)

Загальна статистика домінуючих копінг-стратегій серед досліджуваних

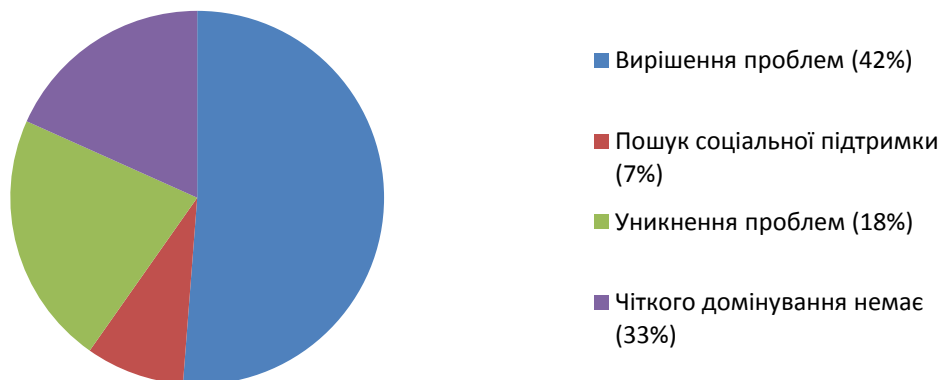


Рис. 2.17.: «Загальна статистика домінуючих копінг-стратегій серед досліджуваних»

Як можна побачити вище, серед представників педагогічного складу «КЗО НВК №65 ДМР» в половини з них, за результатом, найбільш домінуючою копінг-стратегією виділено не було – в окремих життєвих ситуаціях такі особистості звикли діяти по-різному, в залежності від обставин.

Але, у другій половині, тим часом, яскраво домінує стратегія вирішення проблем. Це, своєю чергою, може означати те, що у стресовій ситуації зазначені опитувані вважають за краще брати ситуацію «в свої руки» та вирішувати проблему самостійно, власними силами та знаннями.

У другому ж випадку, при розгляданні результатів педагогів з «Гімназії №85 ДМР», виявляється, що в них найбільш переважні копінг-стратегії є доволі різними. Але, що цікаво, стратегія вирішення проблем все ще є найрозповсюдженішою у виборці.

І, нарешті, розглядаючи результат дослідження за методикою «Індикатор копінг-стратегій» серед педагогів третього освітнього закладу, тобто, «Гімназії №62 ДМР», можна побачити, що, також, у майже половини з них домінує копінг-стратегія вирішення проблем, як і в двох минулих вказаних статистиках. Також, значну частину складають досліджувані з відсутністю переваги якоїсь однієї форми поведінки при стресовій ситуації над іншими – їх майже третина від усіх.

Доволі цікавим є також те, що, на відміну від педагогічного складу «КЗО НВК №65 ДМР», серед представниць якого виявлялась або схильність до самостійного вирішення проблемних ситуацій, або не було конкретної домінуючої копінг-стратегії взагалі, та, на відміну від педагогів «Гімназії №85 ДМР», схильних до різних форм поведінки при зіткненні з потенційним стресом, серед досліджуваних з «Гімназії №62 ДМР» доволі розповсюдженою (майже третина) є копінг-стратегія уникнення проблеми, а ось копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки не є переважно домінуючою ні в кого.

За загальною статистикою, як і можна було б логічно припустити в процесі розглядання окремих результатів з кожного досліджуваного навчального закладу, копінг-стратегія вирішення проблем опинилася на першому місці за своєю розповсюдженістю серед представленої добірки вчителів. Значно найменш «стійкою» та «типовою» для них виявилася копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки – до неї найбільш виражено схильні лише тільки 3 особистості з 45.

У третини з досліджуваних педагогів домінуюча копінг-стратегія не виражена, за різними шкалами кількість балів в них була набрана на більш-менш однаковому рівні.

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» (див.: табл. 2.13., табл. 2.14., табл. 2.15., табл. 2.16., рис. 2.18., рис. 2.19., рис. 2.20., рис. 2.21.):

Таблиця 2.13.

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»			
Вікова категорія	Низький рівень стресу	Середній рівень стресу	Високий рівень стресу
Молодше 30 років	-	1	-
30-39 років	1	-	-
40-50 років	2	-	-
Старше 50 років	5	4	-
Усього:	8 (62%)	5 (38%)	-

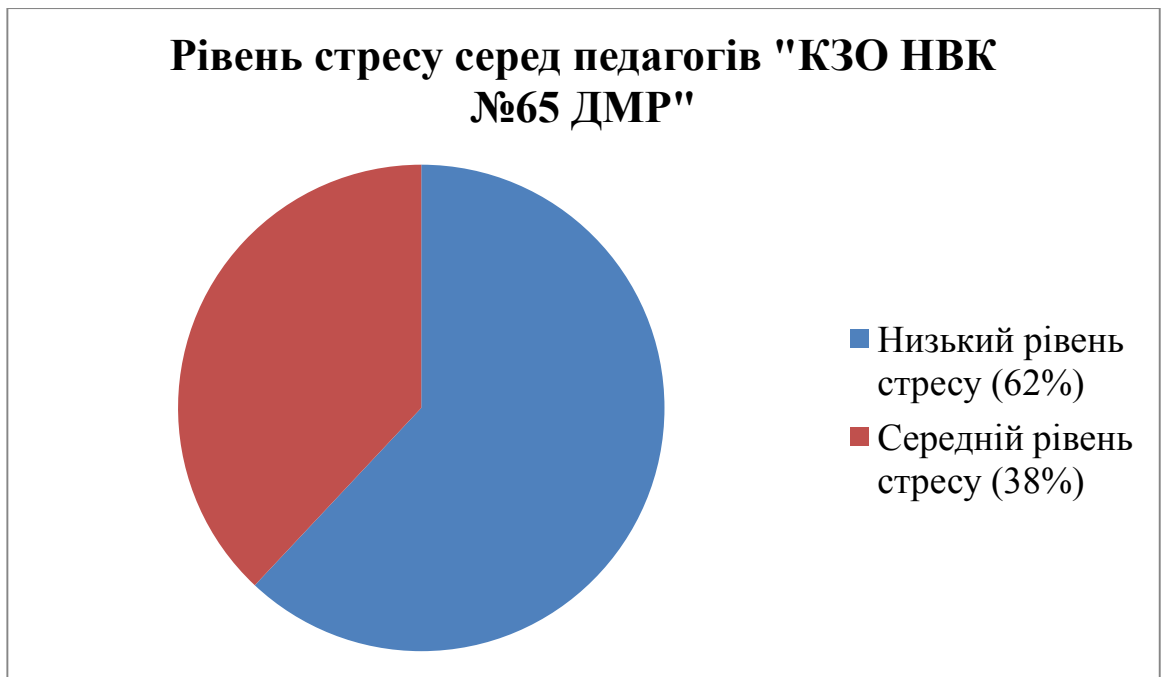


Рис. 2.18.: «Рівень стресу серед педагогів «КЗО НВК №65 ДМР»»

Таблиця 2.14.

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»			
Вікова категорія	Низький рівень стресу	Середній рівень стресу	Високий рівень стресу
Молодше 30 років	-	3	-
30-39 років	1	1	-
40-50 років	-	5	-
Старше 50 років	2	6	-
Усього:	3 (17%)	15 (83%)	-



Рис. 2.19.: «Рівень стресу серед педагогів «Гімназії №85 ДМР»»

Таблиця 2.15.

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»

Результати методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»			
Вікова категорія	Низький рівень стресу	Середній рівень стресу	Високий рівень стресу
Молодше 30 років	1	1	-
30-39 років	1	1	-
40-50 років	2	2	-
Старше 50 років	1	5	-
Усього:	5 (36%)	9 (64%)	-

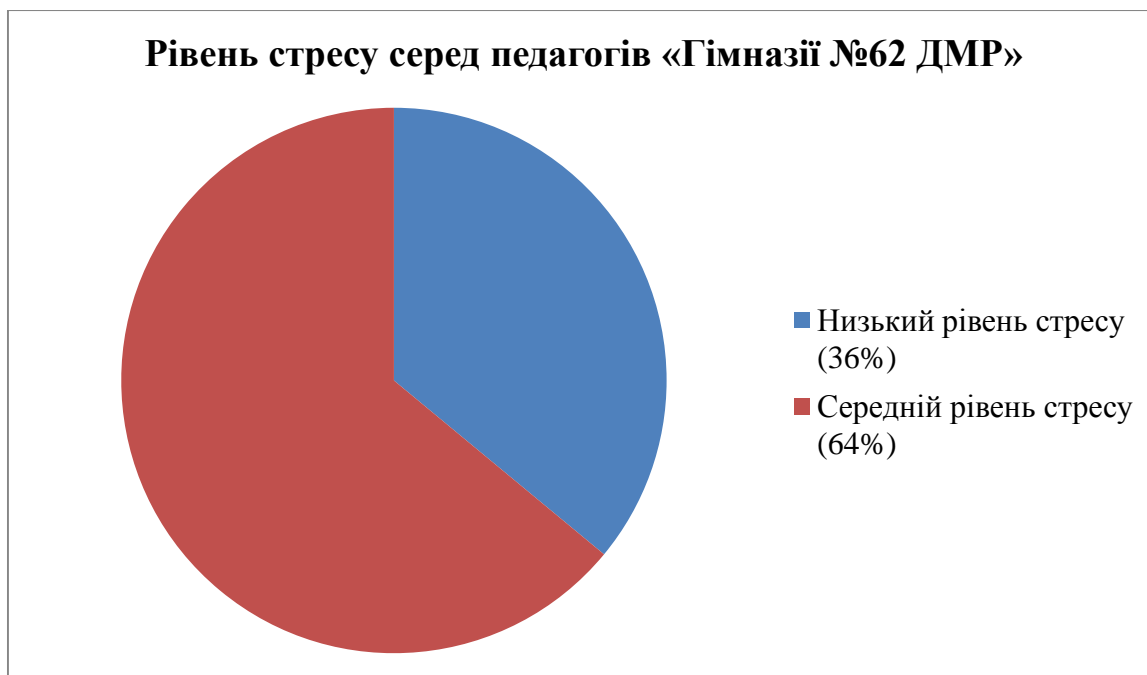


Рис. 2.20.: «Рівень стресу серед педагогів «Гімназії №62 ДМР»

Таблиця 2.16.

Загальні результати дослідження за методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25»

Загальні результати дослідження за методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25»			
Вікова категорія	Низький рівень стресу	Середній рівень стресу	Високий рівень стресу
Молодше 30 років	1	5	-
30-39 років	3	2	-
40-50 років	4	7	-
Старше 50 років	8	15	-
Усього:	16 (36%)	29 (64%)	-



Рис. 2.21.: «Загальна статистика рівня стресу серед досліджуваних»

У результатах можна побачити, що, наразі, рівень стресу серед педагогів помітно зростає, у багатьох, за методикою «Шкала психологічного стресу PSM-25», він виявився середнім.

Але, якщо порівнювати три конкретні навчальні заклади, у другому та третьому випадку ситуація здається значно більш небезпечною, ніж у першому. Якщо у «КЗО НВК №65 ДМР» представники педагогічного складу мають, все ж таки, переважно, низький рівень стресу, то серед вчителів з «Гімназії №62 ДМР» таких особистостей приблизно третина – якщо висловлюватись точніше, 5 з 14 досліджуваних, а у «Гімназії №85 ДМР», своєю чергою, таким він взагалі є лише тільки у 3 досліджуваних з 18.

Загальна статистика вказує на те, що, у масштабі трьох досліджуваних навчальних закладів, сьогодні середній рівень стресу мають приблизно дві третини вчителів.

Висновки до Розділу 2:

Для профілактики синдрому емоційного вигорання, а також для подолання проблеми, яка вже встигла розвинути, важливим, перш за все, є саме її виявлення.

На сьогодні, з такою метою, було створено доволі багато методик, що допомагають дослідити рівень вигорання та різноманітні особливі фактори, які, своєю чергою, можуть на це явище вплинути.

Дослідження, проведене комплексно, з використанням методик, що розглядають той чи інший фактор, пов'язаний з проблемою, яка, наразі, вивчається, дає більш точну картину ситуації. А це, вочевидь, дає більше можливостей для успішного подолання названого синдрому.

Саме тому, було обрано декілька методик, завдяки яким психологічний стан педагогів з двох освітніх закладів був оцінений, так кажучи, з різного боку:

- 1) Методика «Опитувальник вигорання Маслач» Христини Маслач та Сьюзан Джексон;[26]
- 2) Методика «Оцінка агресивності у стосунках» Альфреда Ассінгера;[27]
- 3) Методика «Індикатор копінг-стратегій» Джеймса Амірхана;[28]
- 4) Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Рене Тессье, Луїса Лемура та Луїса Філліона.[29]

В процесі проведення дослідження, окрім показників тестувань, було зроблено для цікавих висновки:

- 1) В Україні, наразі, дуже мало вчителів чоловічої статі. У зв'язку з цим, у двох досліджуваних навчальних закладах їх взагалі не було;
- 2) В педагогічних складах обох шкіл спостерігалася нестача молодих спеціалістів. У порівнянні із представниками більш старшого покоління педагогів, їх виявилось значно менше. Це вказує на рідкий вибір педагогічної спеціалізації як основи майбутньої професії, а також на поступову втрату

освітніми закладами своїх працівників, серед яких, не останньої чергою, звільняється й молодь.

Що стосується саме результатів досліджень за методиками, були підтверджені факти значного ризику появи та розвитку емоційного вигорання у сучасних вчителів, а також знаходження їх у стресовому стані.

Окрім того, було виявлено, що для протистояння негативним ситуаціям вони, статистично, найбільш схильні до самостійних способів вирішення виникаючих проблем.

Також, було з'ясовано, що, ймовірно, у зв'язку з особливостями професійної діяльності, значній більшості з них властива, якоюсь мірою, підвищена миролюбність, а ще – замикання своїх власних проблем всередині.

ВИСНОВКИ

Перед початком написання дипломної роботи була поставлена низка завдань та питань, які потрібно було вирішити в процесі.

Першою метою був аналіз літературних джерел з досліджуваної теми.

Тож, в процесі знаходження та подальшого вивчення наукових праць та статей, що розглядали проблему синдрому емоційного вигорання, була відмічена значна схожість таких робіт, але, разом з тим, деякі відмінності.

У плані схожості знайдених та проаналізованих досліджень, можна одразу помітити приблизно ті ж самі описи симптомів, процесу протікання та розвитку синдрому емоційного вигорання, його можливих наслідків.

У плані відмінностей можна привести у приклад бачення різних причин, через які може взагалі виникнути зазначена проблема.

Другим завданням було визначення ряду тих зовнішніх обставин, що, значною мірою, мали вплив на небезпечно розповсюджені випадки розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогів, що підкреслюється багатьма дослідженнями за останні декілька років.

До таких обставин в роботі були віднесені не так давно пережита пандемія COVID-19, теперішній воєнний стан в нашій країні, необхідний перехід зі звичайного, давно звичного викладання освітніх матеріалів у школі до передачі їх учням у онлайн-форматі та, окрім усього раніш переліченого, складнощі, що виникають у вчителів при інклюзивному викладанні.

Після, був підібраний ряд рекомендацій для боротьби з проблемою синдрому емоційного вигорання як для представників будь-якої з професій, так і для вчителів конкретно, засновуючись саме на тих факторах, що доволі сильно, останнім часом, вплинули на них.

Багато з таких рекомендацій та способів сьогодні можна знайти у відкритому доступі.

Останнім та, фактично, головним завданням було проведення емпіричного дослідження.

Воно було проведено, своєю чергою, за участю педагогічних складів двох освітніх закладів.

Було помічено, що емоційне вигорання та різноманітні його компоненти розвинені у багатьох досліджуваних до, без перебільшень, тривожного рівня. Це вказує на важливість надання психологічної допомоги, а також підтверджує факт наявної, останнім часом, проблеми.

Окрім того, були досліджені рівень агресивності та домінуючі копінг-стратегії серед опитуваних педагогів.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андронік В. «Портрет українського вчителя: жінка за 40 із зарплатою від 7000 грн», 2017 р.[29]
2. Асонов Д. «Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та проєктивні фактори»/ м. Київ/ 2021 р.[12]
3. Бещук-Венгерська Н. В. «Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів»/ м. Вінниця/ 2015 р.[6]
4. Вишнякова О. «Початкова школа під час карантину. Зберігайте спокій», 2021 р.[23]
5. Волошина К. «Як запобігти емоційному вигоранню вчителя під час пандемії COVID-19», 2020 р.[15]
6. Вольянська С. «Які типові труднощі виникають у шкіл при організації інклюзивного навчання?»/ м. Харків/ 2021 р.[21]
7. Главацька О. «Особливості професійного вигорання соціальних працівників»/ м. Тернопіль/ 2017 р.[7]
8. Гладуш В. «Інклюзивна освіта в Україні: успіхи, проблеми, перспективи», 2022 р.[20]
9. Даукша Л. М. «Психолого-педагогічні проблеми професійної діяльності і спілкування», 2009 р.[9]
10. Збродська І. Г. «Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання», 2018 р.[5]
11. Зоря Б. «Особливості емоційного та професійного вигорання педагогів в умовах війни», 2023 р.[16]
12. Ільїн Е. П. «Психологія індивідуальних відмінностей», 2002 р.[27]
13. Іовчева В. В. «Створення системи ефективної протидії булінгу в інклюзивному освітньому середовищі»/ м. Одеса/ 2021 р.[14]
14. Карамушка Л. М. «Технології роботи організаційних психологів»/ м. Київ/ 2005 р.[25]

15. Карачинський О. «Професійне вигорання у творчій роботі: як попередити та як з нього вийти», 2022 р.[3]
16. Кісарчук З. Г. «Технології психотерапевтичної допомоги постраждалим у подоланні проявів посттравматичного стресового розладу»/ м. Київ/ 2020 р.[28]
17. Коврига Т. Р. «Освітній фронт. Вплив війни на освітян», 2023 р.[2]
18. Лотоцька-Голуб Л. Л. «Соціально-психологічні чинники резистентності до емоційного вигорання у професійній діяльності лікарів»/ м. Київ/ 2016 р.[10]
19. Марковська М. «Десять проблем освіти, які можуть стати кризою у 2023-му», 2022 р.[17]
20. Марковська М. «Що з інклюзивною освітою в Україні під час війни», 2023 р.[13]
21. Мартинова Л. «МКХ-11: оновлений погляд на типологію хвороб», 2022 р.[8]
22. Н. Сінглер «Навчання під час пандемії: «Це нестійко»», 2020 р.[1]
23. Одінцова О. О., Хало З. П., Балтремус В. Є. «Дистанційне навчання як виклик сучасної університетської освіти: проблеми і перспективи», 2022 р.[18]
24. Радченко О. М. «Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини»/ м. Львів/ 2022 р.[4]
25. Романенко М. «Як зберегти спокій під час війни: ефективні техніки, доступні кожному», 2022 р.[22]
26. Степанюк О., Мельниченко О., Медун Т. «Збірник практичних матеріалів для роботи з кривдниками»/ м. Київ/ 2020 р.[26]
27. Чайка Я. М. «Психоемоційний стан педагогічних працівників під час пандемії», 2021 р.[19]
28. Шевчук В. В. «Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання»»/ м. Полтава/ 2020 р.[11]
29. Юрченко О. «Не інвалід, не аутист і не сліпий: комунікуємо про інклюзію правильно», 2021 р.[24]