

**Національний університет «Чернігівський колегіум»  
імені Т.Г. Шевченка**

Факультет дошкільної, початкової освіти і мистецтв  
Кафедра дошкільної та початкової освіти

Кваліфікаційна робота  
освітнього ступеня: «магістр»

на тему:

**«ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ У СУЧАСНИХ  
ОСВІТНІХ УМОВАХ»**

Виконала:

студентка VI курсу, 21-М групи

Спеціальності 013 «Початкова освіта»

Геращенко Олена Сергіївна

Науковий керівник:

к.пед.н., доцент Коновальчук Марина Валеріївна

Чернігів – 2022 р

Роботу подано до розгляду « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 року.

Студентка

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

Рецензент

\_\_\_\_\_

(підпис)

\_\_\_\_\_

(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота розглянута на засідання кафедри *дошкільної та початкової освіти*

протокол № \_\_\_\_\_ від « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 р.

Студентка допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Зав. кафедри

\_\_\_\_\_

(підпис)

Ірина ТУРЧИНА

(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Геращенко О.С. «Педагогічні умови профілактики вчителя початкових класів у сучасних освітніх умовах». Кваліфікаційна робота освітнього ступеня – магістр.

Спеціальність – 013 Початкова освіта. Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шевченка. м.Чернігів, 2022 рік.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню педагогічних умов профілактики вчителя початкових класів у сучасних освітніх умовах. В роботі ми проаналізували особливості професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителів початкових класів, висвітлили специфіку змішаного навчання в початковій школі, розробили педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителів початкових класів у сучасних освітніх умовах.

**Ключові слова:** професійне вигорання, вчитель початкових класів, сучасні освітні умови, профілактика професійного вигорання, педагогічні умови, змішане навчання.

## ABSTRACT

Gerashchenko O.S. "Pedagogical conditions for the prevention of elementary school teachers in modern educational conditions." Qualification work of an educational degree - master's degree. Specialty - 013 Primary education. Chernihiv Collegium National University named after T.G. Shevchenko. Chernihiv, 2022.

The qualification work is dedicated to the study of the pedagogical conditions of prevention of primary school teachers in modern educational conditions. In the work, we analyzed the peculiarities of professional burnout in the pedagogical activities of primary school teachers, highlighted the specifics of mixed learning in primary school, developed pedagogical conditions for the prevention of professional burnout of primary school teachers in modern educational conditions.

**Key words:** professional burnout, primary school teacher, modern educational conditions, prevention of professional burnout, pedagogical conditions, blended learning.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ УМОВАХ .....</b>	<b>10</b>
1.1. Актуальність проблеми професійного вигорання вчителя початкових класів.....	10
1.2. Проблеми змішаного навчання в початковій школі.....	18
1.3. Психологічні особливості вигорання вчителя початкових класів.....	24
Висновки до розділу 1.....	30
<b>РОЗДІЛ II. СТВОРЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ .....</b>	<b>32</b>
2.1. Емпіричне дослідження професійного вигорання вчителя початкових класів в практиці сучасної школи.....	32
2.2. Реалізація педагогічних умов для попередження професійного вигорання вчителя початкових класів .....	51
2.3. Практичні рекомендації щодо роботи вчителя початкових класів в умовах дистанційного навчання.....	69
Висновки до розділу 2.....	74
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>75</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>78</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>83</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Розвиток сучасного суспільства характеризується глобальними економічними перетвореннями, науково-технічним прогресом, високою інформативною насиченістю суспільного середовища. Такий динамічний процес диктує свої вимоги до соціуму в цілому, що впливає на адаптацію до нових умов життєдіяльності кожної окремої особистості. Життя в теперішніх соціальних умовах пред'являє особливо високі вимоги до вчителів сучасних закладів загальної середньої освіти. Сьогодні професія вчителя відноситься до групи «підвищеного ризику», по професійному стресу, синдрому хронічної втоми і синдрому професійного вигорання. Праця вчителів вимагає високих потенційних резервних можливостей організму, особливо в нинішніх напружених умовах, а саме робота у мовах карантину через Covid-19 та робота в умовах воєнного стану, тому професійна діяльність в рамках змішаної освіти, може дезорганізувати як особистість, так і трудову діяльність в цілому. Про перехід на дистанційний та змішаний формат навчання свідчать документи, а саме постанова КМУ №211 від 11 березня 2020 року «Про запобігання поширення на території України коронавірусу Covid-19», указ президента України №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні». Відчуваючи велике навантаження і намагаючись поєднати безліч різних ролей, все більшій кількості вчителів необхідна психологічно-педагогічна підтримка, метою якої є організована допомога у виробленні необхідних професійних якостей, умінь і навичок, спрямованих на збереження емоційних резервів і підвищення адаптації до напружених ситуацій в роботі.

Розробці проблемі професійного вигорання присвячено багато праць як іноземних, так і вітчизняних науковців. На актуальність цієї проблеми вказує великий інтерес зарубіжних дослідників, які вивчали причини та наслідки цього синдрому (Й. Голд, І. Фрідман, Б.Фрабер, Г. Дженет та ін.) та розробляли

відповідний психодіагностичний інструментарій (С. Сейдман, Дж. Сагер, Д. Чикон, Р. Кофф та ін.), впроваджували заходи профілактики вигорання (Л. Томпсон, Дж. Чік, Л. Бредлі, Г. Пар та ін.).

Серед вітчизняних дослідників, які займалися проблематикою професійного вигорання, варто відзначити Т. Зайчикову, М. Кузнєцова, Д. Михайленко, Г. Мешко, Ю. Жогно, І. Трошкіну, І. Пономаренко, Т. Чебикіну, Н. Грисенко тощо.

Однак, у вітчизняній психології теоретичні та емпіричні дослідження в цьому напрямку представлені недостатньо, передусім, у зв'язку з появою змішаної форми навчання, яка внесли абсолютно нові корективи в професійну діяльність вчителів початкових класів, що і обумовило актуальність і вибір теми нашого дослідження **«Педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів у сучасних освітніх умовах»**.

**Мета** дослідження – на підставі теоретичного та емпіричного дослідження визначити педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів у сучасних освітніх умовах.

Згідно з метою кваліфікаційної роботи нами було поставлено такі **завдання дослідження:**

- 1) проаналізувати особливості професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителя початкових класів;
- 2) висвітлити специфіку змішаного навчання в початковій школі;
- 3) емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вчителів початкових класів;
- 4) розробити та реалізувати педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів у сучасних освітніх умовах.

**Об'єкт** дослідження – освітній процес в сучасних умовах

**Предмет** дослідження – педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів в сучасних освітніх умовах.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставленої мети і завдань застосовувався комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження:

- *теоретичні*: аналіз та узагальнення – для з'ясування стану розробленості предмета дослідження; систематизація та інтерпретація досліджуваної проблеми;

- *емпіричні*: спостереження; бесіда; анкетування; психодіагностичні методики: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка;

- *математико-статистичні*: обробка результатів дослідження відбувалась за допомогою математико-статистичного методу кількісного аналізу.

Узагальнення результатів здійснено з використанням *інтерпретаційних* методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

**Апробація результатів** дослідження. Експериментальне дослідження проводилося на базі Чернігівської загальноосвітньої школи № 27. В експерименті взяли участь 16 вчителів початкових класів, у віці від 26 до 62 років.

**Апробація дослідження здійснювалась також на:**

1. ІХ Міжнародній науково-практичній конференції “MODERN SCIENCE: INNOVATIONS AND PROSPECTS”, 29-31 травня 2022 року, Стокгольм, Швеція./ з доповіддю «Робота вчителя з батьками молодших школярів в умовах війни»
2. V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інновації в початковій освіті: проблеми, перспективи, відповіді на виклики сьогодення», 9-10 червня 2022 року (м. Полтава) / з доповіддю «Робота вчителя в умовах війни»
3. ІХ Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми мистецької підготовки майбутнього вчителя» 22-23 листопада 2022 року (м. Вінниця) / з доповіддю «Профілактика професійного вигорання вчителя початкових класів засобами дихальних вправ»

4. IX міжнародній науково-практичній конференції «Modern research in world science» сучасні дослідження у світовій науці, 28-30 листопада 2022 року Львів, Україна. / з доповіддю «Профілактика професійного вигорання вчителя початкових класів засобами арт-терапії»

**А також апробація здійснювалась у таких публікаціях:**

1. Геращенко О. Коновальчук М. «Робота вчителя з батьками молодших школярів в умовах війни»,/ збірник «MODERN SCIENCE: INFORMATIOS AND PROSPECTS - 367-371 с.
2. Геращенко О. «Профілактика професійного вигорання вчителя початкових класів засобами дихальних вправ» / збірник «Актуальні проблеми мистецької підготовки майбутнього вчителя». - 83-88 с.
3. Геращенко О. «Профілактика професійного вигорання вчителя початкових класів засобами арт-терапії» / збірник «Сучасні дослідження у світовій науці» - 761-766 с.

А також проходила підвищення кваліфікації за темою дослідження, під час тренінгу для педагогічних працівників «Безпека школярів в укритті», 26.09.2022 – 15.10.2022, ГО «Розвиток громадянських компетентностей в Україні» - DOCCU, 20 годин / 0,7 кредиту ЄКТС

**Теоретична значущість та наукова новизна** дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних засад професійного вигорання у діяльності вчителя початкових класів в сучасних освітніх умовах; визначено особливості емоційно-особистісної сфери вчителів початкових класів; удосконалено уявлення про психологічні ресурси особистості, використані для профілактики і подолання синдрому професійного вигорання вчителів початкових класів в сучасних освітніх умовах.

**Практична значущість** дослідження полягає в тому, що розроблені педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових



класів у сучасних освітніх умовах можна впроваджувати в практичну діяльність вчителів.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 50 найменувань, та 4 додатків. Повний обсяг роботи становить 97 сторінок. Робота містить 4 таблиці та 19 рисунків.

## РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ УМОВАХ

### 1.1. Актуальність проблеми професійного вигорання вчителя початкових класів

На сьогоднішній день актуальною є проблема професійного вигорання вчителів, а також можливих заходів профілактики та боротьби з нею, оскільки вчителів зараз працюють у складних сучасних освітніх умовах, через епідемію, яка привела до дистанційного навчання, та в умовах воєнного стану. За родом своєї діяльності, будучи залученими у тривале емоційно складне спілкування з людьми різного віку, соціального стану та статусу, дітьми, їхніми батьками та адміністрацією навчальних закладів, вчителям властивий синдром професійного вигорання. Це поряд з тим, що професійна праця педагога характеризується дуже високою емоційною навантаженістю.

Професія вчителя цікава та дає чимало корисного йому самому. Жодна інша професія не дозволяє так глибоко і близько пізнати стільки різних людей. Нерідко вона приносить почуття задоволеності собою, особливо коли ти впевнений, що зміг допомогти, що тебе цінують. Однак, незважаючи на корисність професії, найчастіше вона коштує людям, що займаються нею, досить дорого. Вплив, який завжди помітний із боку, та її справжню ціну відчуває сам вчитель. Л. Сушняк виділяє кілька важливих аспектів цієї «плати»:

- загроза втратити ідентичність та «розчинитися» у роботі та учнях;
- негативні наслідки можуть позначитися на особистому житті (родина, друзі);
- загроза психічних порушень через постійні зіткнення з технічними проблемами, відміни уроків через повітряні тривоги, відключення світла. [40, с. 191].

В сучасних освітніх умовах діяльність вчителя насичена факторами, що викликають професійне вигорання: велика кількість соціальних контактів за робочий день, гранично висока відповідальність, потреба бути весь час у «формі», робота з дітьми в укритті під час повітряних тривог, переривання роботи через зникнення електроенергії. Сучасним суспільством декларується образ соціально успішної людини, це образ впевненої в собі людини, самостійної і рішучої, яка досягла кар'єрних успіхів. Вчитель також у своїй діяльності повинен прагнути до успішного вирішення поставлених перед ним завдань незалежно від негативних факторів, що впливають на нього, зберігати самовладання, залишатися для учнів, вихованців прикладом в особистісному плані, відповідати за збереження фізичного та психічного здоров'я своїх вихованців. Тому багато хто намагається відповідати цьому образу, щоб бути затребуваними у суспільстві. Але для підтримки відповідного іміджу вчитель повинен мати внутрішні ресурси. Плата за відповідальність висока – нервова перенапруга та емоційне виснаження вчителів [42, с. 39].

Крім того, професія вчителя сьогодні витісняється у сферу малооплачуваних, займаючи нішу економічно малопrestiжних професій. У сфері освіти досить чітко виявляється тенденція старіння кадрів. Дослідження показало, що для вчителів зі стажем роботи понад 20 років характерне різке зниження всіх показників емоційної стійкості, тобто через 20 років роботи у навчальному закладі у переважній кількості вчителів настають «педагогічні кризи», «виснаження», «професійне вигорання». У міру збільшення стажу роботи та віку вчителів, а також збільшення професійного навантаження, неминуче відбувається накопичення втоми, наростання тривожних переживань, зниження настрою, вегето-судинні розлади та поведінкові зриви. В результаті психологічне, фізичне та соціальне здоров'я вчителя наражається на серйозну небезпеку [28, с. 54].

Результати проведених педагогічних досліджень показують, що: 62% вчителів – постійно відчувають психологічний дискомфорт у виконанні професійних обов'язків; 85% – схильні до стійких стресів; 33% – страждають на

захворювання нервової системи; 85% жінок-вчителів вважають, що їхня професійна діяльність незадовільно впливає на сімейні стосунки [37, с. 114].

Динаміка розвитку вигоряння – процес суто індивідуальний, але, як зазначає О. Святка, «вигоряння заразне, воно подібне до інфекційної хвороби» [34, с. 127]. Вчителі, які схильні до цього процесу, можуть перетворити цілу групу на збори «вигорілих».

Щоб розібратися та визначити психологічні особливості та педагогічні умови вигоряння вчителів початкових класів варто, на нашу думку, детальніше розглянути проблему професійного вигоряння в науковій педагогічній літературі.

Синдром професійного вигоряння – це довготривала стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів. Він являє собою процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистісної відстороненості та зниження задоволення реалізації роботи [5].

Низка педагогів ототожнюють терміни «синдром емоційного вигоряння» та «синдром професійного вигоряння», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів [19; 21]. Емоційне чи професійне вигоряння виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки», або «звільнення» від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів людини.

Термін «вигоряння» вперше було вжито у науковій педагогічній літературі в 1974 році американським психологом Х. Дж. Фрейденбергером. Раніше це поняття визначало наявність стресу, пов'язаного з професійною діяльністю і характеризувалося як нездатність людини протистояти стресу, що призводить до зниження рівня продуктивності виконуваної роботи [6, с. 57].

Надалі професійне вигоряння було зазначено у роботах К. Маслач, С. Джексон та А. Пайнс. Запропоновані ними моделі вигоряння стали основою для подальших досліджень у галузі цієї проблеми.

У 1976 році К. Маслач поняття вигоряння визначила як реакцію на стрес, що впливає з умов роботи, який призводить до емоційного неприйняття вчителя, розвитку негативного ставлення до нього, зниження працездатності. Лікар К. Маслач підкреслює, що вигоряння – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше «емоційне виснаження, що виникає на тлі стресу, спричиненого міжособистісним спілкуванням» [26].

У 1981 році С. Джексоном було сформульовано таке визначення даного феномену: «вигоряння – це синдром емоційного виснаження і цинізму, що з'являється у вчителів, робота яких пов'язана зі спілкуванням з людьми, і що призводить до розвитку негативного ставлення до своїх колег та учнів.» [23, с. 73].

До 1982 р. в англійській педагогічній літературі з проблем синдрому «вигоряння» було опубліковано понад тисячу статей, створено спеціальні методики діагностики синдрому «вигоряння». Представлені в них дослідження мали головним чином описовий та епізодичний характер. Спочатку кількість вчителів, що відносяться до схильних до емоційного згорання, була незначною. Пізніше Р. Шваб розширив групу професійного ризику: це насамперед соціальні працівники, педагоги, поліцейські, юристи, тюремний персонал, політики, менеджери всіх рівнів [13, с. 38].

На думку В. Бойко, професійне вигоряння – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи» [5, с. 25].

Розвиток синдрому має стадіальний характер. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому виникає відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи. Проте перебіг і прояв синдрому носить

індивідуальний характер, який визначається розбіжностями у емоційно-мотиваційній сфері, і навіть умовами, у яких протікає професійна діяльність людини.

Найбільш популярна модель вигорання, розроблена К. Масlach та С. Джексон, описана В. Бойко, що включає три групи симптомів, які супроводжуються певними емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями [5].

I. Фаза «Тривожна напруга». Нервова напруга – це механізм, що запускає процес – та виявляється в чотирьох симптомах:

1. Переживання обставин: проявляється в тому, що посилюється усвідомленням факторів професійної педагогічної діяльності.

2. Незадоволеність собою: проявляється у почутті невдоволення собою, обраною професією; розвивається за неможливості конструктивно вирішити ситуацію.

3. Загнаність у клітку: проявляється у почутті безвиході, гостро переживається, коли стресові обставини дуже тиснуть і усунути їх неможливо. Розвивається при марних спробах усунути тиск таких обставин. Це стан інтелектуально-емоційного безвиході.

4. Тривога та депресія: стосується професійної діяльності в особливо ускладнених обставинах. Почуття незадоволеності діяльністю та собою породжує потужні енергетичні напруження у формі переживання ситуативної чи особистісної тривоги.

Фаза «Тривожної напруги» є провісником та «запускаючим механізмом» у формуванні професійного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється виснажливою сталістю або посиленням стресових факторів.

II. Фаза «Резистенція» (опір наростаючому стресові). Формування захисту на даній фазі проявляється у наступних симптомах вигорання:

1. Неадекватне виборче емоційне реагування: спостерігається у випадках, коли вчитель початкових класів перестає вловлювати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються: неадекватним виборчим емоційним

реагуванням. Тобто вчитель неадекватно показує свої емоції, обмежує емоційну віддачу; емоційний контакт встановлюється не з усіма оточуючими, а за принципом «хочу – не хочу» – вибірковим чином.

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: проявляється в тому, що у вчителів емоції не пробуджують моральні почуття. Не виявляючи належного емоційного ставлення до своїх учнів або колег. В емоційно складних ситуаціях використовуються міркування: «Це не той випадок, щоб переживати», «Таким людям не можна співчувати» тощо.

3. Розширення сфери економії емоцій: проявляється поза професійною діяльністю – вдома, у спілкуванні з приятелями та знайомими. На роботі вчитель так втомлюється від постійних розмов, відповідей на питання, що не хочеться спілкуватися навіть із близькими.

4. Редукція професійних обов'язків: виявляється у спробах полегшити чи скоротити обов'язки, які потребують емоційних витрат.

III. Фаза «Виснаження». Характеризується більш менш вираженим падінням загального тону і ослабленістю нервової системи. Емоційний захист стає невід'ємним атрибутом вчителя. Ця фаза також проявляється у ряді симптомів:

1. Емоційний дефіцит: заявляє себе у відчутті, що емоційно вчитель не може допомогти іншим, учням, колегам.

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

3. Особистісна відстороненість: проявляється вчинках вчителя у сфері спілкування. Насамперед, відзначається повна чи часткова втрата інтересу до людини – учнів, батьків, колег.

Таким чином, аналізуючи фази розвитку синдрому, можна помітити певну тенденцію: сильна залежність вчителя від роботи призводить до повного розпаду. Проте більшість педагогів в педагогічній літературі визнає

необхідність саме трьох складових для визначення наявності та ступеня вигоряння.

На сьогоднішній день в педагогічній літературі виділено понад сто симптомів, що допомагають визначити вигоряння, що починається, у вчителів: зниження мотивації до роботи; різко зростаюча незадоволеність роботою; втрата концентрації та збільшення помилок; зростаюча недбалість у взаємодії із учнями та колегами; ігнорування вимог та ослаблення стандартів виконання; зниження очікувань; збільшення невиконаних завдань; пошук виправдання замість рішень; конфлікти з учнями та колегами; хронічна втома; дратівливість, нервозність, занепокоєння; тощо. [8, с. 47].

Е. Махер у своєму огляді узагальнює перелік симптомів «професійного вигоряння»: а) втома, виснаження; б) психосоматичні нездужання; в) безсоння; г) негативне ставлення до учнів та колег ; д) негативне ставлення до своєї педагогічної діяльності ; є) зловживання хімічними агентами: тютюном, кавою, алкоголем, наркотиками; з) відсутність апетиту або, навпаки, переїдання; і) занепокоєння, гнів; л) поганий настрій, який несе за собою емоції: цинізм, песимізм, почуття безнадійності, апатія, депресія, почуття безглуздості; м) переживання почуття провини. Х. Кюйнарпуу називає останні три симптоми «руйнівними», інші – їх наслідками [48, с. 116].

С. Маслач ще в 1982 р. виділила як ключові ознаки синдрому професійного згоряння:

1) індивідуальна межа, «стеля» можливостей нашого емоційного «Я» протистояти виснаженню, протидіяти «згорянню» самозберігаючись;

2) внутрішній досвід, що включає почуття, установки, мотиви, очікування;

3) негативний індивідуальний досвід, у якому сконцентовані проблеми, дистрес, дискомфорт, дисфункції та/або їх негативні наслідки.

Основними ознаками синдрому згоряння є:

- відчуття емоційного виснаження;
- наявність негативних почуттів щодо колег та учнів ;



- негативна самооцінка [26].

Після того як феномен «Burnout» став загальноновизнаним, закономірно постало питання про фактори, що сприяють розвитку або, навпаки, гальмують його. Зазвичай вони групувалися в два великих блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих вчителів. Найчастіше ці фактори називають зовнішніми та внутрішніми.

До зовнішніх факторів, що провокують синдром професійного вигорання вчителя початкових класів, відносять: хронічну напружену педагогічну діяльність, пов'язану з інтенсивним спілкуванням та негативними емоціями, через роботу у воєнний стан та під час карантинних обмежень; завищені вимоги від керівництва школи; ненормований робочий день; підвищену відповідальність за учні, як на уроках так і в укритті під час повітряних тривог; незадовільну атмосферу професійної педагогічної діяльності (конфліктність у системі «директор – вчитель», «вчитель – вчитель», «вчитель – учень», «вчитель»-«батьки»); психологічно важкий контингент (наприклад, діти із особливими освітніми потребами; діти з неблагополучної сім'ї, діти, які часто порушують дисципліну). Внаслідок впливу цих факторів вчитель вдається до економії емоційних ресурсів: намагається «не звертати уваги», «берегти нерви», тобто до емоційного ігнорування напружених педагогічних ситуацій ситуацій.

До внутрішніх чинників, які впливають на розвиток емоційного вигорання вчителя початкових класів в сучасних освітніх умовах, відносять: емоційну стриманість вчителя, стрес в умовах війни, який викликає співпереживання, безсоння. Професійне вигорання виникає у тих вчителів, які сприймають обставини педагогічної професійної діяльності надто емоційно. Це часто властиво молодим вчителям із підвищеною відповідальністю за виконувані обов'язки. Результатом такої діяльності є розвиток наступних симптомів «вигорання»: почуття емоційного виснаження, знемоги; негативного самосприйняття у професійному педагогічному плані та заниженої самооцінки; агресивних почуттів тощо [5; 34; 42].

Деякі педагоги виділяли і третю групу факторів, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні. Так, Т. Форманюк виділяє особистісні, рольові та організаційні фактори, а К. Кондо виділяє відповідно: індивідуальні, соціальні та «характер роботи та робочого оточення»).

В одному з педагогічних досліджень вчителів спостерігалось значення таких змінних: віку, статі, сімейного стану, стажу роботи, освітнього рівня, соціального походження. Виявилось, що вони пов'язані з рівнем «емоційного згоряння». Щодо статі, стажу роботи на одному місці підтвердили дані П. Торнтонна. У іншій педагогічній літературі показано, що у жінок більшою мірою розвивається емоційне виснаження (exhaustion), ніж у чоловіків (це перший аспект синдрому) [42, с. 39].

Таким чином, фактори, в сучасних освітніх умовах, особливо в час воєнного стану, що ініціюють виникнення синдрому емоційного вигорання вчителя початкових класів, є як особливості професійної педагогічної діяльності, так і індивідуальні характеристиками самих вчителів. Наслідки вигорання можуть виявлятися у фізично-психологічно порушеннях, вчителів початкових класів.

## **1.2. Проблеми змішаного навчання в початковій школі**

В сучасних умовах все більше і більше вчителів початкових класів переходять на дистанційне та змішане навчання. Спочатку це було спричинене поширенням на території України коронавірусу Covid-19 і тому, керуючись постановою КМУ №211 від 11 березня 2020 року, освіта мала перейти на дистанційне навчання. Після цього було ще безліч листів МОН, які продовжували терміни дистанційного навчання і тому вчителям фізично та психологічно було складно звикати до такої форми навчання. Після війни також внесла свої корективи в систему навчання та професійну діяльність вчителів. А це звісно впливає на професійне вигорання вчителя початкової школи, зокрема

це пов'язано з такими причинами: постійними змінами в форматах освіти та постійною адаптацією педагогів під ці зміни; умови невизначеності потребують зміни форматів навчання; стресові фактори під час війни додали психологічного навантаження на педагогів; учні початкових класів так само перебувають під впливом стресу, тому вчителям треба додатково опанувати ще і методи роботи з дитячою травмою.

Сучасний етап розвитку освітньої діяльності визначається домінуванням інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволяють інтенсифікувати форми та методи традиційних підходів до навчання. Все більше людей прагне здобути освіту з мінімальними тимчасовими втратами, оскільки темп життя залишає все менше часу для традиційного очного навчання.

Однією із сучасних освітніх технологій є змішане навчання, або «blended learning», в основі якого лежить концепція об'єднання технологій «класно-урочної системи», електронного навчання, дистанційних освітніх технологій.

Наведемо основні визначення змішаного навчання:

1. Змішане навчання – це формальні навчальні програми, в рамках яких учні, як мінімум, частково навчаються в електронному, онлайн-форматі, і при цьому є деякі елементи контролю над термінами, ходом та темпом навчання; частково ж навчання відбувається очно, поза домом учнів. У такому навчанні використовуються різні модальності, щоб забезпечити інтегрований навчальний досвід.

2. Змішане навчання – це інтеграція електронного та традиційного навчання, якій властива запланованість та педагогічна цінність.

3. Змішане навчання – це такий метод навчання, який комбінує різні ресурси, зокрема елементи очних навчальних сесій та електронного навчання [3; 15; 20].

Саме тому в сучасних умовах постковіду та умовах війни змішане навчання – вихід для системи початкової освіти. Однак це знову призводить до перенавчання вчителів, як наслідок, витрачання багато часу на підготовку та нестача вільного часу на відпочинок та відновлення.

Однак досвід активного використання електронного навчання в західних країнах та порівняння його з традиційними формами навчання, заснованими на прямому особистому спілкуванні вчителя та учня, виявив чітко помітні сильні та слабкі сторони кожної з цих форм.

До сильних сторін можна віднести:

- *гнучкість*. Час навчання залежить від розкладу уроків; місце навчання не обмежене стінами класної кімнати; темп та ритм навчання не прив'язані до темпу та ритму роботи інших учнів класу; забезпечує залучення до навчального процесу;

- *адаптивність* – можливість організації навчального процесу для учнів з різними можливостями та запитам;

- *індивідуалізація* – навчальний процес реалізується відповідно до індивідуальних освітніх потреб та можливостей учнів, методичні підходи та педагогічні технології, що використовуються вчителем, доповнюються інтерактивними навчальними засобами та адаптивним програмним забезпеченням;

- *інтерактивність* - використання варіативних форм і способів взаємодії як учасників освітнього процесу один з одним, так і форми та способи їх взаємодії з контентом;

- *глибина рефлексії*: учні мають час для того, щоб більш уважно та глибоко розглянути та обґрунтувати власні судження.

До слабких сторін належать:

- *спонтанність*. Технологія електронного навчання не сприяє швидкому утворенню ланцюжків асоціативних ідей та інтуїтивних відкриттів;

- *відстрочка*. Можлива тенденція до відстрочення навчальних дій;

- *особисті (людські) зв'язки*. Це середовище сприймається багатьма знеособленими, що може викликати незадоволеність процесом.

Поява технології змішаного навчання (blended learning) дозволяє поєднувати сильні сторони обох форм навчання: електронного та традиційного [3].

Змішане навчання складається з трьох основних компонентів:

1) традиційна пряма особиста взаємодія учасників освітнього процесу (face to face – F2F);

2) інтерактивна взаємодія, опосередкована комп'ютерними телекомунікаційними технологіями та електронними інформаційно-освітніми онлайн-ресурсами (computer mediated – CM);

3) самоосвіта (self-study – SS). Ключовим у визначенні змішаного навчання є слово взаємодія [41, с. 143].

Існує ряд завдань, які дозволяють вирішити запровадження в освітній процес змішаного навчання:

– розширення освітніх можливостей учнів за рахунок збільшення доступності та гнучкості освіти, врахування їх індивідуальних освітніх потреб, а також темпу та ритму освоєння навчального матеріалу;

- стимулювання формування суб'єктної позиції учня: підвищення його мотивації, самостійності, соціальної активності, зокрема в освоєнні навчального матеріалу, рефлексії та самоаналізу і, як наслідок, підвищення ефективності освітнього процесу в цілому;

– трансформування стилю роботи вчителя: перейти від трансляції знань до інтерактивної взаємодії з учнем, що сприяє конструюванню власних знань, що навчаються;

- персоналізація освітнього процесу, коли учень самостійно визначає свої навчальні цілі, способи їх досягнення, враховуючи свої освітні потреби, інтереси та здібності [33, с. 91].

Існує велика різноманітність моделей змішаного. Будь-яка комбінація, крім моделей організації навчального процесу без онлайн навчальної діяльності (традиційні форми) та заочного навчання, в якому повністю відсутня пряма особиста взаємодія між викладачем та студентом, може бути віднесена до змішаного навчання.

Змішане навчання може будуватися на основі різних моделей, серед яких виділяють такі: «Перевернутий клас», «Зміна робочих зон», «Автономна група» тощо.

На основі аналізу найбільш поширених моделей змішаного навчання виділимо деякі його особливості:

- переважає групова робота, навчальний простір реструктурується – в ньому виділяються певні робочі зони;
- обов'язковим є використання комп'ютера або особистих мобільних засобів учнів;
- реалізація змішаного навчання потребує наявності якісних інформаційних ресурсів, які дають змогу забезпечити учнів різноманітним контентом та можливістю виконувати різні види діяльності;
- відбувається певна зміна методів навчання: переважають ті, які дають змогу ефективно використовувати інформаційні технології, розвивати навички взаємодії, співпраці, самонавчання та взаємного навчання;
- змінюється роль учителя: він перестає бути джерелом знань, а стає організатором, партнером, помічником;
- створюються умови для посилення активності учнів у процесі здобуття освіти.

На думку практиків, найбільш доцільними для початкової школи є моделі «Перевернутий клас» і «Зміна робочих зон/Ротація станцій».

Для моделі «Перевернутий час» організації навчальної діяльності властиве виконання репродуктивної навчальної діяльності вдома, а робота в класі присвячується обговоренню вивченого, різним видам діяльності, організації індивідуальної та групової форм роботи, тобто «перевернутим» стає сам процес навчання.

Модель «Зміна робочих зон/Ротація станцій» досить широко використовується в початковій і середній школі. Для організації навчальної діяльності за цією моделлю властивий поділ класу на декілька груп і розподілення їх по зонах (оптимально – не більше чотирьох зон):

- зона роботи онлайн (індивідуальна робота з цифровими освітніми ресурсами з метою запам'ятовування інформації чи формування стійких навичок виконання дій, за інструкцією вчителя, наприклад, робота на онлайн-тренажерах, перегляд відеоматеріалу/ презентації, робота з електронним підручником, ігри та вікторини, кросворди, класифікація за групами тощо);
- зона роботи з учителем (обговорення найбільш складних аспектів навчального змісту, відпрацювання і вирішення складних завдань тощо).
- зона проектної роботи (групова робота, за інструкцією вчителя, наприклад, виконання завдання за маршрутним листом і заповнення ментальних карт).

Може бути й інша кількість робочих зон: дві (зони роботи з учителем та роботи онлайн) або чотири (зони роботи з учителем, роботи онлайн, індивідуальної роботи, роботи над колективним проектом) [3; 15].

Варто відзначити, що впровадження змішаної форми навчання пов'язані з необхідністю внесення змін у нормативну базу, потребує інвестицій у розробку необхідного навчального контенту, перепідготовки кадрів.

Таким чином, для змішаного навчання характерне збереження загальних традиційних засад побудови навчального процесу із включенням елементів інтернет-навчання. Співвідношення цих двох форм навчання визначається готовністю освітнього закладу до подібної побудови навчального процесу, а також бажанням та технічними можливостями учнів. Технології трансформують освіту і їх вплив постійно зростає. Змішане навчання є перспективною системою навчання, яка поєднує переваги традиційного та інтерактивного навчання. На наш погляд, розвиток змішаної форми навчання може стати одним із ключових напрямів модернізації усієї освітньої сфери.

Отже, спираючись на те, що змішане навчання є чудовим варіантом для початкової освіти в умова війни та епідемії, але все ж таки, така форма навчання має негативний вплив на самих вчителів, оскільки витрачається багато часу на підготовку уроків, перевірку робіт, вчителі більше часу проводять в сидячому способі життя, тому що працюють за комп'ютером,

звідси головний біль, безсоння, порушення в харчуванні, нестача часу для відпочинку та відновлення.

### **1.3. Психологічні особливості вигорання вчителя початкових класів**

В сучасних освітніх умовах, а саме навчання дітей під час війни, все більше вчителів скаржаться на небажання працювати, постійну дратівливість, негативізм у спілкуванні, а саме це є сигналами професійного вигорання вчителя початкових класів.

На підставі аналізу наукової педагогічної літератури можна виділити основні стадії синдрому професійного вигорання вчителя початкових класів:

1) на першій (початковій) стадії у вчителів спостерігаються: забування якихось моментів (наприклад, чи внесено потрібний запис до документації, чи задавалася учневі плановане питання, що учень відповів на поставлене питання). Через страх помилитися, це супроводжується підвищеним контролем та багаторазовою перевіркою виконання робочих дій на тлі відчуття нервово-психічної напруженості;

2) на другій стадії спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби у спілкуванні (у тому числі, і вдома, і з друзями): «не хочеться нікого бачити», «у четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», наростання апатії до кінця тижня, поява стійких соматичних симптомів (немає сил, енергії, особливо до кінця тижня; головний біль вечорами; «мертвий сон без сновидінь», збільшення кількості простудних захворювань); підвищена дратівливість (будь-яка дрібниця починає дратувати); виникають непорозуміння з колегами; неприязнь починає поступово виявлятися у присутності – спочатку це важко стримувана антипатія, пізніше – спалахи роздратування;

3) третя стадія – власне особистісне вигорання. Характерна повна втрата інтересу до роботи та життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, небажання бачити людей та спілкуватися з ними, відчуття постійної відсутності сил.



Вчитель за звичкою може ще зберігати зовнішню респектабельність, але очі втрачають блиск інтересу до роботи та всього іншого.

З усього вищесказаного, можна припустити, що синдром професійного вигорання, що характеризується емоційною сухістю вчителя, розширенням сфери економії емоцій, особистісною відстороненістю, ігноруванням індивідуальних особливостей учнів, впливає і характер професійного спілкування вчителя з дітьми. При цьому простежуються факти втрати інтересу до учня як особистості, неприйняття його таким, який він є. Багато вчителів відзначають у себе наявність психічних станів, що дестабілізують професійну діяльність (тривожність, зневіра, пригніченість, апатія, розчарування, хронічна втома). На тлі зниження психічного тонується відбувається зниження якості освітнього процесу та втрата інтересу до своєї діяльності, яка перетворюється для вчителя на важку трудову повинність.

Визначаючи синдром професійного вигорання вчителя, розглянемо прояви вищезгаданих компонентів та їх вплив на особистість вихованця:

- емоційне виснаження. Емоційність вчителя – найважливіший фактор впливу та взаємодії у навчально-виховній роботі; вона мобілізує дітей, спонукає їх до дій, активізує їхню інтелектуальну активність. Відповідно, учні «вигорілого» вчителя відчуватимуть труднощі у формуванні досвіду емоційного реагування. Оскільки емпатія є афективним «розумінням» іншої людини, такі діти не зможуть відгукнутися на проблеми інших людей або усвідомити, як вони сприйматимуться однокласниками зі спілкування. Для учнів «вигорілого» вчителя характерна утрудненість у розвитку емпатії та рефлексії, що неминує призведе до низького рівня розвитку комунікативних навичок. Емоції виступають регуляторами пізнавальної діяльності. Тому у дітей з низьким рівнем розвитку навичок емоційного реагування неминує страждатиме процес прийому та трансляції навчального матеріалу. Як наслідок, у дітей розвивається негативне сприйняття себе з боку вчителя, що у свою чергу ускладнює формування адекватної самооцінки та викликає порушення

нормативної поведінки. Негативне оцінювання вчителем результатів роботи учнів у результаті веде до зниження мотивації навчальної діяльності.

Відзначається ще одна особливість вчителя, що «вигорів», – слабка мотивація емоційної віддачі в роботі. «Вигорілий» вчитель прагне полегшити або скоротити свої обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Відбувається повна чи часткова втрата інтересу до учнів. Вчитель, схильний до синдрому «вигоряння», прагне підмінити суб'єкт-суб'єктну взаємодію з учнем на суб'єкт-об'єктне [11, с. 389].

Редукція професійних досягнень проявляється у переживанні некомпетентності і успішності своєї діяльності, тобто для «вигорілого» вчителя характерна низька професійна самооцінка. Вчителі з низькою самооцінкою неадекватно сприймають себе та оточуючих, мають почуття підвищеної тривожності, що негативно позначається на педагогічному процесі. Будь-які нестандартні ситуації призводять вчителя до неадекватних оцінок учнів, сприяють формуванню в нього таких особистісних рис, як пасивність, безініціативність, почуття власної професійної непридатності. Негативна Я-концепція, низька самооцінка, невпевненість у собі, постійна емоційна напруженість, особливо помітні серед молодих вчителів, переважають у більшості сучасних педагогів [37, с. 114].

Таким чином, вчителі часто стикаються з проблемою професійного вигоряння і слід зазначити, що вигоряння дуже «інфекційне» та може швидко поширюватися серед інших вчителів. Ті, хто схильний до вигоряння, стають циніками, «негативістами» і песимістами; вони, взаємодіючи на роботі з іншими колегами, можуть швидко перетворити цілий колектив на збори тих, хто «вигоряють».

На сьогоднішній день використовуються різноманітні підходи у вирішенні зазначених вище труднощів. Ці підходи можна використовувати у педагогічній діяльності. Важливо пам'ятати: вчителі початкових класів, схильні до професійного вигоряння, зазвичай творчі, емоційні та ініціативні. І якщо

адміністрація зацікавлена у закріпленні кваліфікованих та перевірених кадрів, потрібно підтримувати їх у працездатному стані.

Змінити організаційні умови іноді є неможливим через об'єктивні причини, тому найчастіше заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання вчителів спрямовані на поповнення, збільшення особистісних ресурсів.

На наш погляд, найбільш доступним як профілактичні заходи є методи психологічної саморегуляції, під якими розуміється комплекс методів та навчальних програм, спрямованих на формування адекватних внутрішніх засобів діяльності вчителя з управління власним станом. Це своєрідна техніка безпеки для вчителів, які мають численні та інтенсивні контакти з людьми під час своєї професійної педагогічної діяльності. Психогігієна вчителя забезпечується його толерантністю до синдрому вигорання, тобто педагог повинен мати відповідні знання, вміння, особистісні якості, необхідні для мінімізації та подолання емоційних труднощів професії [31].

Найбільш поширеним засобом є безперервна психолого-педагогічна освіта вчителя, підвищення його кваліфікації. Це пов'язано з тим, що знання, отримані під час навчання у навчальному закладі швидко застарівають.

З боку адміністрації школи необхідна система заохочень, повинні використовуватися методи психологічного розвантаження, релаксація прямо на роботі, акцент повинен бути зроблений на тому, як керівники можуть структурувати роботу і організувати робочі місця, щоб справа стала більш значущою для вчителів.

Важливим аспектом професійної діяльності вчителя є саморегуляція. Необхідність саморегуляції виникає тоді, коли педагог стикається з новою, незвичайною, важкою для нього проблемою, яка не має однозначного рішення або передбачає кілька альтернативних варіантів. У ситуації, коли вчитель перебуває у стані підвищеної емоційної та фізичної напруги, що спонукає його до імпульсних дій. [27, с. 124].

Існує також чимало конкретних способів запобігти шляху синдрому «професійного вигорання» [11; 21]:

- культивування інших інтересів, які пов'язані з консультуванням. Найкраще вирішення цієї проблеми полягає у тому, щоб поєднувати роботу з навчанням, дослідженнями, написанням наукових статей;

- внесення різноманітності у свою роботу, створення нових проєктів та їх реалізація;

- підтримання свого здоров'я, дотримання режиму сну та харчування, оволодіння технікою медитації;

- задовольняти соціальне життя; наявність кількох друзів (бажано інших професій), у відносинах із якими існує баланс;

- прагнення до того, чого хочеться, без надії стати переможцем у всіх випадках та вміння програвати без непотрібних самознищення та агресивності;

- здатність до самооцінки без сподівання тільки на повагу оточуючих;

- відкритість новому досвіду;

- уміння не поспішати та давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі та житті;

- обдумані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе велику відповідальність за інших вчителів, ніж робить він сам);

- читання не тільки професійної, а й іншої гарної літератури, просто для задоволення без орієнтації на якусь користь;

- участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми та обмінятися досвідом;

- періодична спільна робота з колегами, що значно відрізняються професійно та особистісно;

- участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити особисті проблеми, що виникли, пов'язані з соціально-педагогічною роботою;

- хобі, що приносить задоволення.

Є ще один важливий фактор, що провокує емоційне вигорання – фактор відсутності позитивного підкріплення. Зменшити дію цього чинника, напевно,

може лише громадське визнання, виражене більш-менш конкретно – підвищення престижу цього виду діяльності, більше статей, передач з радіо і телебачення, присвячених педагогам, специфіці роботи, їх досягненням.

Вчителі повинні добре представляти професійні ризики, мати інформацію про способи профілактики професійного вигорання, правильно реагувати на їх наявність. Вчитель повинен мати уявлення про різні форми прояву психологічної кризи на тому чи іншому етапі своєї діяльності. [24].

Зі всієї палітри якостей власної особистості вчитель на роботі використовує певний набір. Багато в чому такий вибір визначається його соціальною роллю – роллю педагога: професійними та посадовими обов'язками, а також сформованим індивідуальним стилем роботи. Вдома вчитель приймає зовсім інші соціальні ролі – дружини, чоловіка, матері, батька, дитини. Для того щоб бути продуктивним та гармонійним на роботі та вдома, педагогу необхідно визначити межі та перебувати в емоційно сприятливому стані. Тому питання профілактики емоційного вигорання вчителів настільки актуальне і значуще в сучасній системі освіти.

Таким чином, емоційне вигорання не є хворобою і не діагнозом, а тим більше не вироком. Тож чим раніше розпочати з ним боротьбу, тим вона буде ефективнішою та перспективнішою. Використання різних способів педагогічної та психологічної профілактики може сприяти запобіганню та подоланню синдрому емоційного вигорання. Прикрашають та збагачують життя цікаве спілкування, мистецтво, музика, література, природа, гумор. Саме тому, вчителю початкових класів, треба піклуватися про баланс в своєму житті.

## Висновки до першого розділу

В першому розділі здійснено аналіз теоретичних засад дослідження професійного вигорання у професійній діяльності вчителів початкової школи. За результатами дослідження ми можемо зробити наступні висновки.

1. На підставі аналізу наукової педагогічної літератури з проблеми дослідження визначено, що професійне вигорання є набутим стереотипом емоційної, професійної поведінки у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на обрані стресові впливи, що передбачає моральне спустошення та професійну деформацію особистості вчителя, яке проявляється негативними змінами мислення, почуттів та здоров'я. Розвиток синдрому має стадіальний характер. Спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності. У міру розвитку синдрому виникає відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи. Проте перебіг і прояв синдрому носить індивідуальний характер, який визначається розбіжностями у емоційно-мотиваційній сфері, і навіть умовами, у яких протікає професійна діяльність вчителя.

2. З'ясовано, що однією із сучасних освітніх технологій є змішане навчання, або «blended learning», в основі якого лежить концепція об'єднання технологій «класно-урочної системи», електронного навчання, дистанційних освітніх технологій. До сильних сторін такого навчання можна віднести: гнучкість, адаптивність, індивідуалізацію, інтерактивність, глибину рефлексії. До слабких сторін належать: спонтанність, відстрочка та особисті (людські) зв'язки. Незважаючи на сильні сторони, саме це навчання має прямий вплив на професійне вигорання вчителя початкових класів, оскільки зміни форматів навчання, перенавчання педагогів в умовах карантину та війни, ненормований робочий день, постійна втомленість негативно впливає на професійну педагогічну діяльність вчителя.

3. Констатовано, що на сьогоднішній день актуальною є проблема професійного вигорання вчителів, а також можливої профілактики та боротьби

з нею. За родом своєї діяльності, будучи залученими у тривале емоційно складне спілкування з людьми різного віку, соціального стану та статусу, дітьми, їхніми батьками та адміністрацією навчальних закладів, вчителям властивий синдром професійного вигорання. Тож на сьогоднішній день використовуються різноманітні підходи у вирішенні проблеми професійного вигорання та його профілактики.

Враховуючи сказане вище, і сформулювавши цілісне розуміння виділеного явища, було вирішено експериментально вивчити проблему професійного вигорання вчителів початкових класів в сучасних освітніх умовах.

## РОЗДІЛ II. СТВОРЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

### 2.1. Емпіричне дослідження професійного вигорання вчителя початкових класів в практиці сучасної школи

У сучасних освітніх умовах, а саме в умовах війни та постковіду, все частіше вчителі говорять про небажання працювати, тому ми вирішили дослідити професійне вигорання вчителя початкових класів в практиці сучасної освіти.

*Мета* нашого емпіричного дослідження полягала у визначенні та аналізі психологічних особливостей професійного вигорання вчителів початкової школи.

Для реалізації поставленої мети в рамках емпіричного дослідження нами вирішувалися такі *завдання*:

- 1) підібрати групу досліджуваних;
- 2) обрати адекватний психодіагностичний інструментарій;
- 3) провести діагностику з використанням обраних методик;
- 4) розробити та реалізувати програму психокорекції професійного вигорання вчителів;
- 5) здійснити порівняльний аналіз результатів констатуючого та формуючого експериментів, зробити висновки.

Тож наше емпіричне дослідження включало такі послідовні етапи (табл. 2.1):



## Етапи проведення емпіричного дослідження

Етап	Завдання	Методи діагностики
<i>Організаційно-підготовчий</i>	Знайомство з досліджуваними вчителями, проведення інструктажу щодо особливостей дослідження та процесу тестування	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знайомство</li> <li>• бесіда</li> <li>• інструктаж</li> <li>• анкетування</li> </ul>
<i>Діагностичний (констатуючий етап)</i>	Проведення тестування серед досліджуваних	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка</li> </ul>
<i>Аналітичний</i>	Аналіз отриманих в ході проведеного дослідження результатів	математико-статистичний метод кількісного аналізу
<i>Заключний етап</i>	З'ясування аспектів дослідження, які важко виявити в процесі кількісного аналізу.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інтерв'ювання</li> </ul>

В емпіричному дослідженні брали участь 16 вчителів ЗЗСО № 27 м. Чернігів та 1 психолог.

Формування вибірки для емпіричного дослідження здійснювалося відповідно до теми, заявленої в нашій роботі. Тож на *організаційно-підготовчому етапі* відбулося знайомство з досліджуваними педагогами та бесіда щодо мети й етапів експерименту. В експерименті взяли участь 16 вчителів початкової школи, у віці від 26 до 62 років.

Відзначимо, що вибір вчителів початкової школи для емпіричного дослідження обґрунтований тим, що ця професія включає високі вимоги щодо

гарної психоемоційної стабільності особистості. Тож ця професія потрапляє в групу «підвищеного ризику», який характеризується широким спектром невротичних розладів, робочого стресу і, відповідно, синдромом емоційного вигорання. Професійна діяльність вчителя початкових класів передбачає вміння тривалий час працювати в стресових умовах та мати високий багаж внутрішніх потенційних ресурсів організму. Перебуваючи постійно у великій напрузі, все більше педагогів говорять про те, що їм необхідна соціально-психологічна допомога.

На цьому етапі дослідження відбулося анкетування, присвячене визначенню загальної інформації про психоемоційний стан вчителів, зокрема особливості стану вчителів під час очного та змішаного навчання. Анкета заповнювалася в електронному вигляді, складалася з двох частин, перша частина «Загальна інформація» містила 9 тестових запитань, які містили в собі 3 варіанти відповідей. Друга частина «Порівняння стану вчителів під час очного та змішаного навчання» містила 12 тестових запитань, які містили в собі 3-4 варіанти відповідей.

На *діагностичному етапі* було проведено низку тестувань за допомогою обраного психодіагностичного інструментарію, з метою визначення психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів початкової школи.

На цьому етапі було використано комплекс емпіричних методик, а саме:

***Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка.***

Методика представляє собою комплексну діагностику різних складових синдрому емоційного вигорання. В. Бойко виділяє такі дванадцять симптомів емоційного вигорання:

*Перший компонент – «Напруження»:*

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

*Другий компонент – «Резистенція»:*

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

*Третій компонент – «Виснаження»:*

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

Визначення вищевказаних показників дозволяє повноцінно проаналізувати особливості протікання синдрому емоційного вигорання у людини та в подальшому визначити специфіку індивідуальної та групової роботи з профілактики та корекції. Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.

Для якомога ширшої інтерпретації результатів та визначення особливостей синдрому ставляться такі проблемні питання, як:

- домінування певних симптомів;
- сформованість і домінування симптомів по шкалі «виснаження» через призму саме професійної діяльності;
- домінуючі симптоми емоційного стану особистості;
- визначення напрямків впливу на робочу обстановку з метою зниження нервової напруги;
- визначення ключових особливостей індивідуальної поведінки особистості, які потрібно корегувати, щоб «емоційне вигорання» не мало не неї високого тиску в професійній діяльності.

Таким чином, методика, що складається з 84 суджень, дозволяє діагностувати три фази емоційного вигорання: напругу, резистенцію та

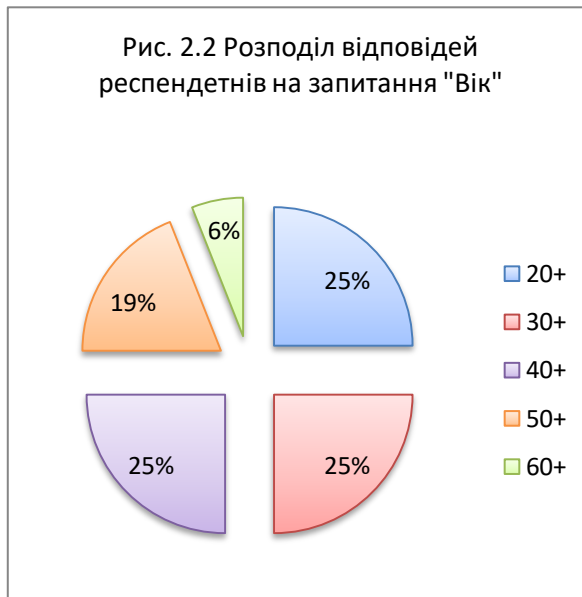
виснаження. Кожна фаза діагностується на основі чотирьох, характерних для неї, симптомів.

На наступному *аналітичному етапі* дослідження був здійснений кількісний аналіз по всіх методиках, який відбувався шляхом обчислення розподілів отриманих результатів.

Комплексне узагальнення емпіричних результатів за методиками зроблено за допомогою застосування таких інтерпретаційних методів, як класифікація та узагальнення емпіричних даних.

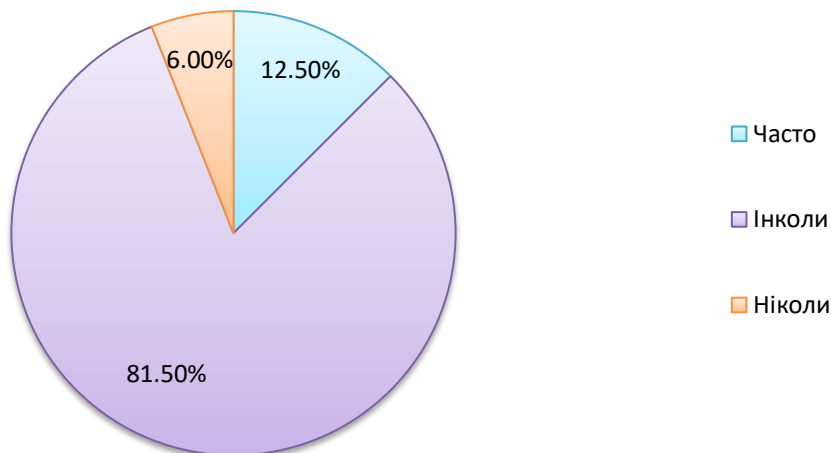
Отже, подальша обробка та аналіз отриманих даних дали змогу визначити психологічні особливості емоційно-особистісної сфери досліджуваних вчителів та на підставі цього дослідити специфіку їх емоційного вигорання.

На *заключному етапі* проводилося інтерв'ювання, яке мало на меті якісний аналіз та поради щодо організації навчального процесу та збереження свого емоційного стану. (Додаток Б)



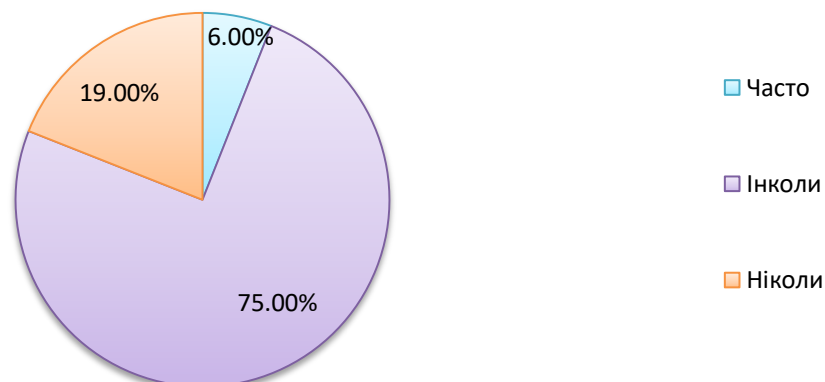
Всього було опитано 16 вчителів, серед них 15 осіб жіночої статі та 1 особа чоловічої статі, 4 особи віком 20+, 4 особи віком 30+, 4 особи віком 40+, 3 особи віком 50+ та 1 особа віком 60+.

Рис. 2.3 Розподіл відповідей респондентів на запитання "Як часто Ви відчуваєте швидку втомлюваність?"



Після цього питання, можна зробити висновки, що більшість вчителів, а саме 81,5% опитуваних інколи відчувають швидку втомлюваність, 12,5 % часто помічають це відчуття, решта 6% ніколи не відчувають швидкої втомлюваності.

Рис. 2.4 Розподіл відповідей респондентів на запитання "Як часто відчуваєте негативізм у спілкуванні з учнями та колегами?"



На питання «Як часто відчуваєте негативізм у спілкуванні з учнями та колегами?», відповідь «часто» набрала 6%, 75% відсотків опитуваних обрали відповідь «інколи», а 19% обрали відповідь «ніколи». Після аналізу відповідей

на 4 питання, зазначимо, що все ж таки інколи негативізм у спілкуванні вчителів виникає.

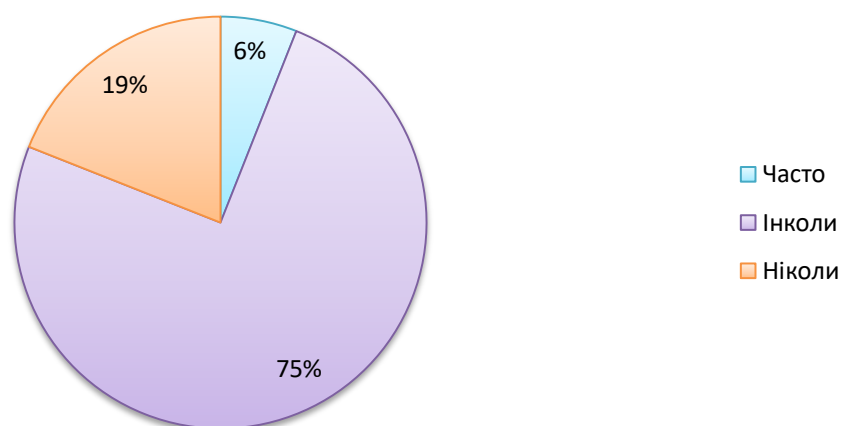


Аналізуючи п'яте питання, 75% вчителів відповіли, що вони інколи відчувають безсоння, по 25% опитуваних обрали відповідь «часто» та «ніколи».



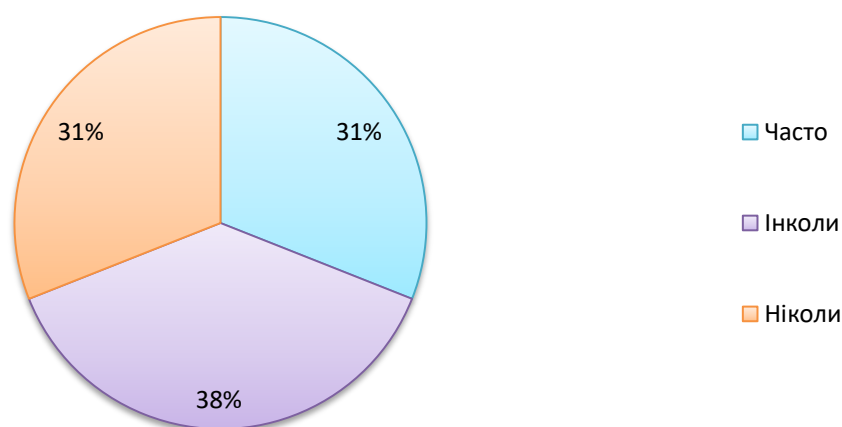
Після шостого запитання, можна зробити висновки, що 75% опитуваних інколи помічають порушення пам'яті та уваги, 6% часто помічають, а 19% ніколи не помічали цього симптому.

Рис. 2.7 Розподіл відповідей респондентів на запитання "Як часто помічаєте підвищення дратівливості?"



Аналізуючи відповіді сьомого запитання, робимо висновки, що 75% опитуваних обрали відповідь «інколи», 6% опитуваних обрали відповідь «часто», відповідь «ніколи» набрала 19%. Тобто серед вчителів помічається інколи підвищена дратівливість.

Рис. 2.8 Розподіл відповідей респондентів на запитання "Як часто помічаєте порушення у харчуванні?"



На питання «Як часто відчуваєте порушення у харчуванні», відповідь «інколи» обрали 38% опитуваних, по 31% опитуваних обрали відповіді «часто» та «ніколи» .



Аналізуючи дев'яте питання, помічаємо, що 69% опитуваних вчителів інколи відчувають головний біль, а 31% - часто відчуває. Жоден з опитуваних не обрав відповідь «ніколи». Тобто, робимо висновки, що всі опитувані особи помічають симптом, такий як головний біль.

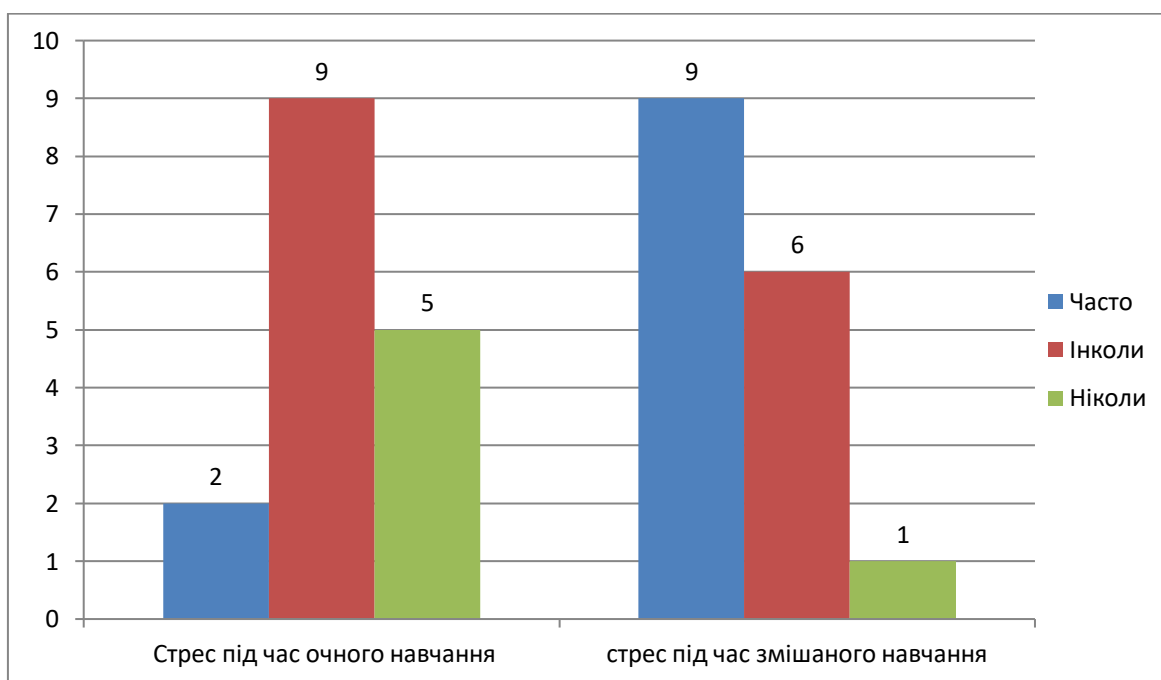


Рис. 2.10

Аналізуючи питання другої частини анкетування, а саме «Порівняння стану вчителів під час очного та змішаного навчання», можемо зробити висновки, що 9 вчителів серед опитуваних під час змішаного навчання часто



відчувають стрес, 6 вчителів інколи відчувають, та один вчитель ніколи, в той час, як 2 вчителів відчувають часто стрес під час очного навчання, 9 вчителів – інколи та 5 – ніколи. Тобто під час змішаного навчання більше вчителів відчувають стрес.

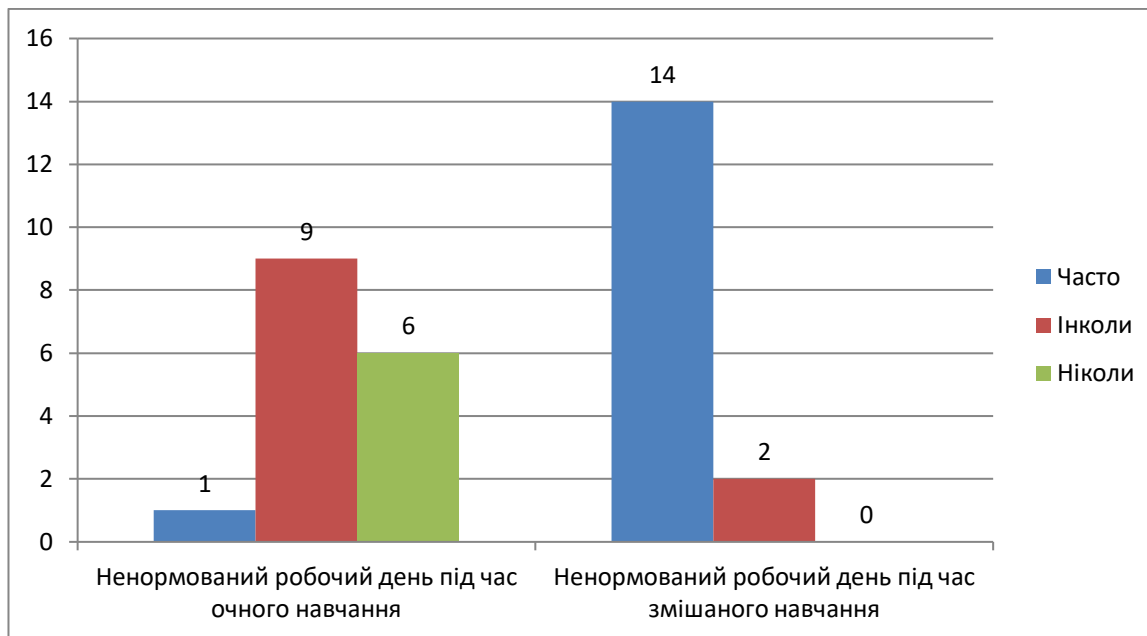


Рис.2.11

Аналізуючи друге питання, а саме стосовно ненормованого робочого дня, під час очного навчання 2 особи відповіли, що часто працюють за ненормованим робочим днем, 9 вчителів інколи та 5 вчителів ніколи., в той час, як під час змішаного навчання, 9 вчителів відповіли що часто так працюють, 6 вчителів інколи та 1 вчитель ніколи.

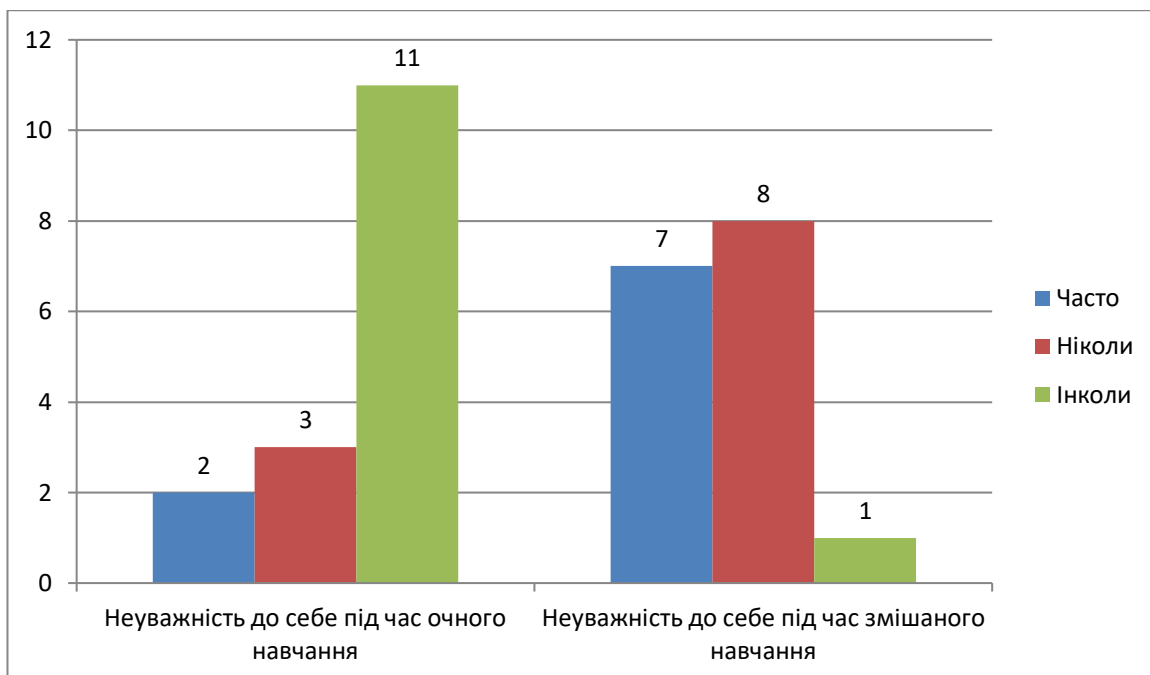


Рис. 2.12

Після цього питання можна зробити висновки, що під час очного навчання вчителям вистачає часу для себе, так як 11 опитуваних вчителів відповіли що вони ніколи не бувають неуважними до себе. В той час, як під час змішаного навчання, 7 вчителів відповіли, що вони часто неуважні до себе, 8 інколи і лише 1 вчитель ніколи.

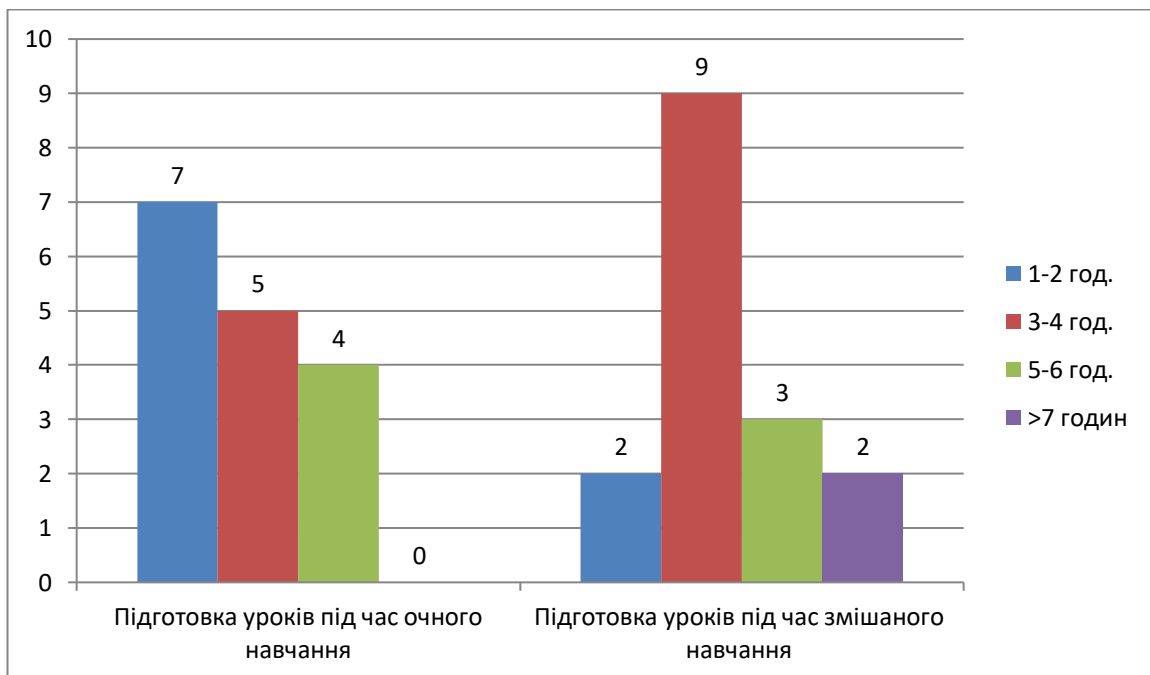
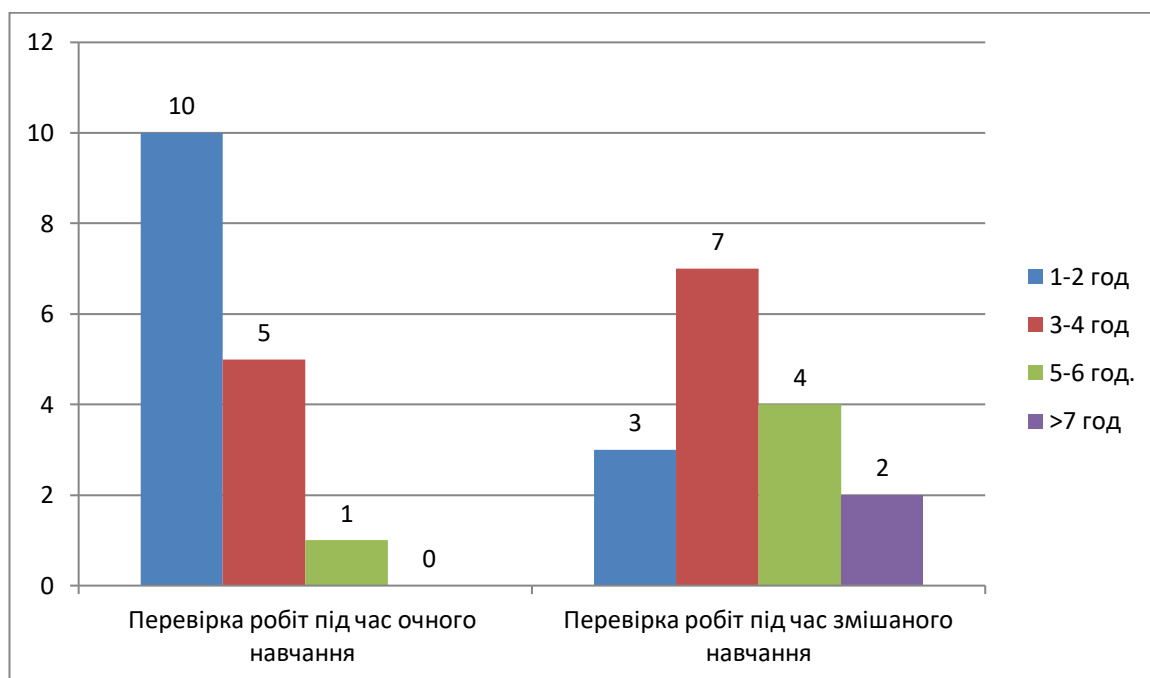


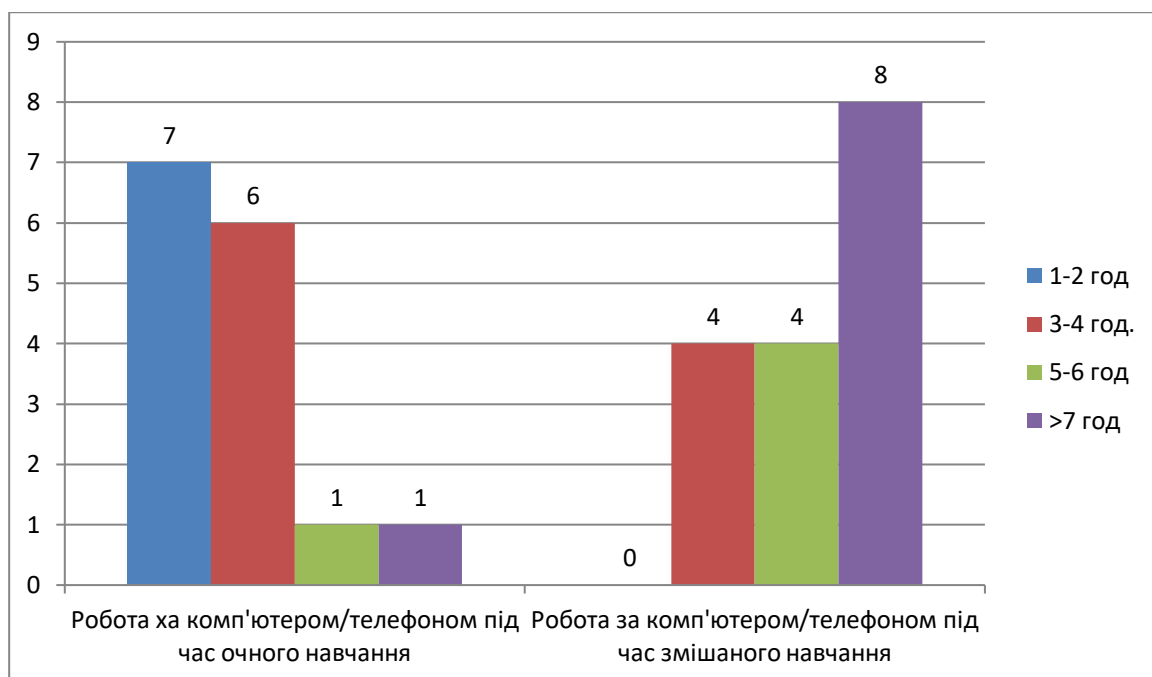
Рис.2.13

Після питання «Скільки часу витрачаєте на підготовку уроків», можемо зробити висновки, що вчителі під час змішаного навчання більше годин витрачають на підготовку уроків, оскільки під час очного навчання жоден з опитуваних не обрали відповідь «>7 годин», відповідь «3-4 год.» обрали 5 осіб та відповідь «1-2 год» обрали 7 осіб, в той час як , під час змішаного навчання, дві особи обрали відповідь «>7 годин», 9 осіб обрали «3-4год».



**Рис. 2.14**

Аналізуючи відповіді, які стосуються питання «Скільки часу витрачаєте на перевірку робіт» , робимо висновки, що під час очного навчання , більшість вчителів, а саме 10 з опитуваних витрачають 1-2 години, а під час змішаного навчання 7 вчителів витрачають 3-4 години на перевірку робіт та 2 вчителя витрачають >7годин, в той час, як жоден з вчителів не обрали відповідь «>7 год» під час очного навчання.



**Рис. 2.15**

Порівнюючи відповіді, які надали вчителі на питання «Скільки часу Ви працюєте за комп'ютером або телефоном», можемо підсумувати, що під час очного навчання 7 вчителів обрали відповідь «1-2 год», 6 вчителів обрали відповідь «3-4 год», по 1 обрали відповіді «5-6 год» та «>7 год». Що стосується відповідей стосовно змішаного навчання, то по 4 особи обрали відповіді «3-4 год» та «5-6» год, 8 осіб обрали відповідь «>7 год», і жоден з вчителів не обрав відповідь «1-2 год».

Отже, аналіз результатів анкетування вчителів початкових класів, показує, що під час змішаного навчання вчителі більше відчувають стрес, головний біль, безсоння, порушення в харчування, більше витрачають годин на підготовку уроків та перевірку робіт, набагато більше проводять часу за комп'ютером та телефон, через що не вистачає часу на себе.

Таким чином, результати анкетування продемонстрували, що в сучасних освітніх умовах вчителі відчувають більший стрес, ніж було під час традиційного очного навчання.

На *діагностичному етапі* було проведено тестування за допомогою обраного психодіагностичного інструментарію, з метою визначення психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів початкової школи.

На цьому етапі було використано методику, а саме:

***Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка.***

Методика представляє собою комплексну діагностику різних складових синдрому емоційного вигорання. В. Бойко виділяє такі дванадцять симптомів емоційного вигорання:

*Перший компонент – «Напруження»:*

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

*Другий компонент – «Резистенція»:*

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

*Третій компонент – «Виснаження»:*

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

Визначення вищевказаних показників дозволяє повноцінно проаналізувати особливості протікання синдрому емоційного вигорання у людини та в подальшому визначити специфіку індивідуальної та групової роботи з профілактики та корекції. Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.

Для якомога ширшої інтерпретації результатів та визначення особливостей синдрому ставляться такі проблемні питання, як:

- домінування певних симптомів;
- сформованість і домінування симптомів по шкалі «виснаження» через призму саме професійної діяльності;
- домінуючі симптоми емоційного стану особистості;
- визначення напрямків впливу на робочу обстановку з метою зниження нервової напруги;
- визначення ключових особливостей індивідуальної поведінки особистості, які потрібно корегувати, щоб «емоційне вигорання» не мало не неї високого тиску в професійній діяльності.

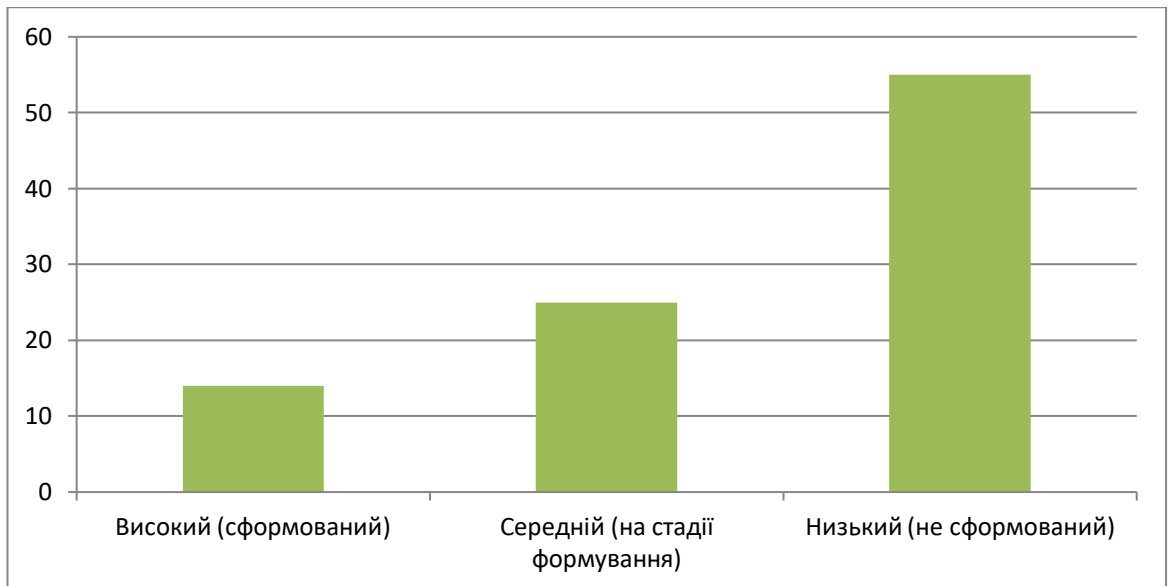
Таким чином, методика, що складається з 84 суджень, дозволяє діагностувати три фази емоційного вигорання: напругу, резистенцію та виснаження. Кожна фаза діагностується на основі чотирьох, характерних для неї, симптомів.

На наступному *аналітичному етапі* дослідження був здійснений кількісний аналіз по методиці, який відбувався шляхом обчислення відсоткових розподілів отриманих результатів.

Комплексне узагальнення емпіричних результатів за методиками зроблено за допомогою застосування таких інтерпретаційних методів, як класифікація та узагальнення емпіричних даних.

Отже, подальша обробка та аналіз отриманих даних дали змогу визначити психологічні особливості емоційно-особистісної сфери досліджуваних вчителів та на підставі цього дослідити специфіку їх емоційного вигорання.

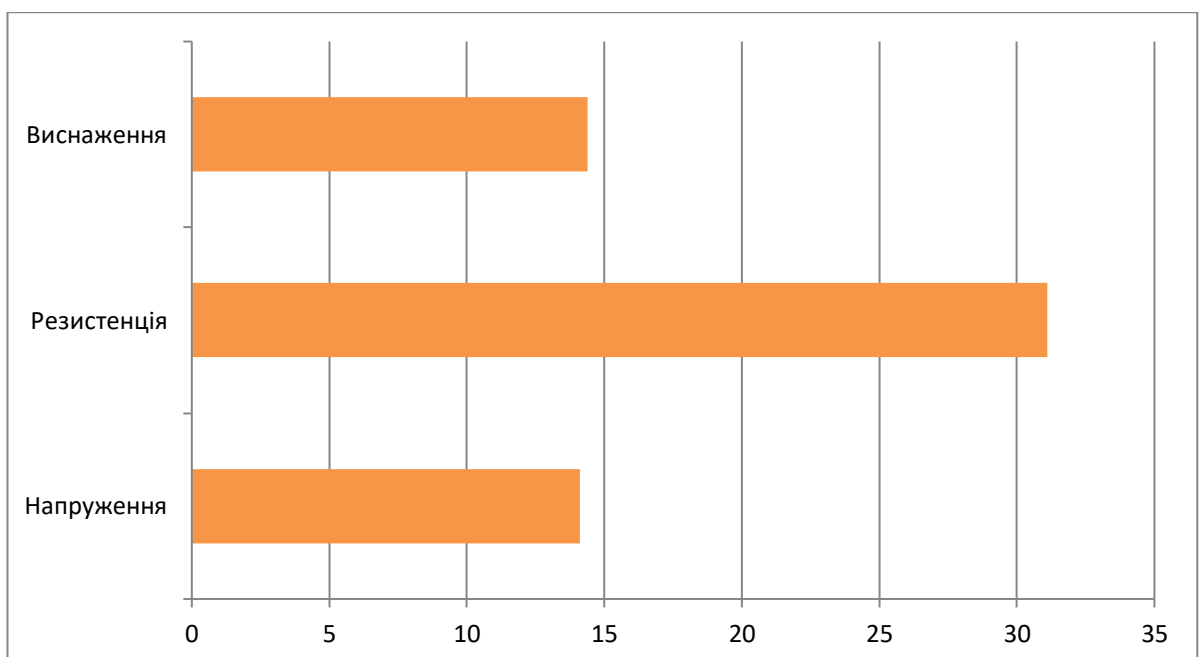
За допомогою методики «*Діагностика рівня емоційного вигорання*» В. Бойка нам вдалося виявити рівні професійного вигорання вчителів початкової школи. Аналіз отриманих результатів засвідчив, що синдром «емоційного вигорання» є сформованим у 14% досліджуваних (3 особи). У 25% вчителів (4 особи) він знаходиться на стадії формування, а у 56% (9 осіб) – відсутній (рис 2.1). Ці результати підтверджують, що у багатьох вчителів вже запущений процес формування СЕВ.



**Рис. 2.16. Рівень сформованості синдрому емоційного вигорання**

Подальший аналіз отриманих результатів за методикою засвідчив про переважання у структурі вигорання досліджуваних фази «резистенція» (31,1).

Узагальнені середні результати вираженості фаз СЕВ графічно представлені на рис. 2.2.



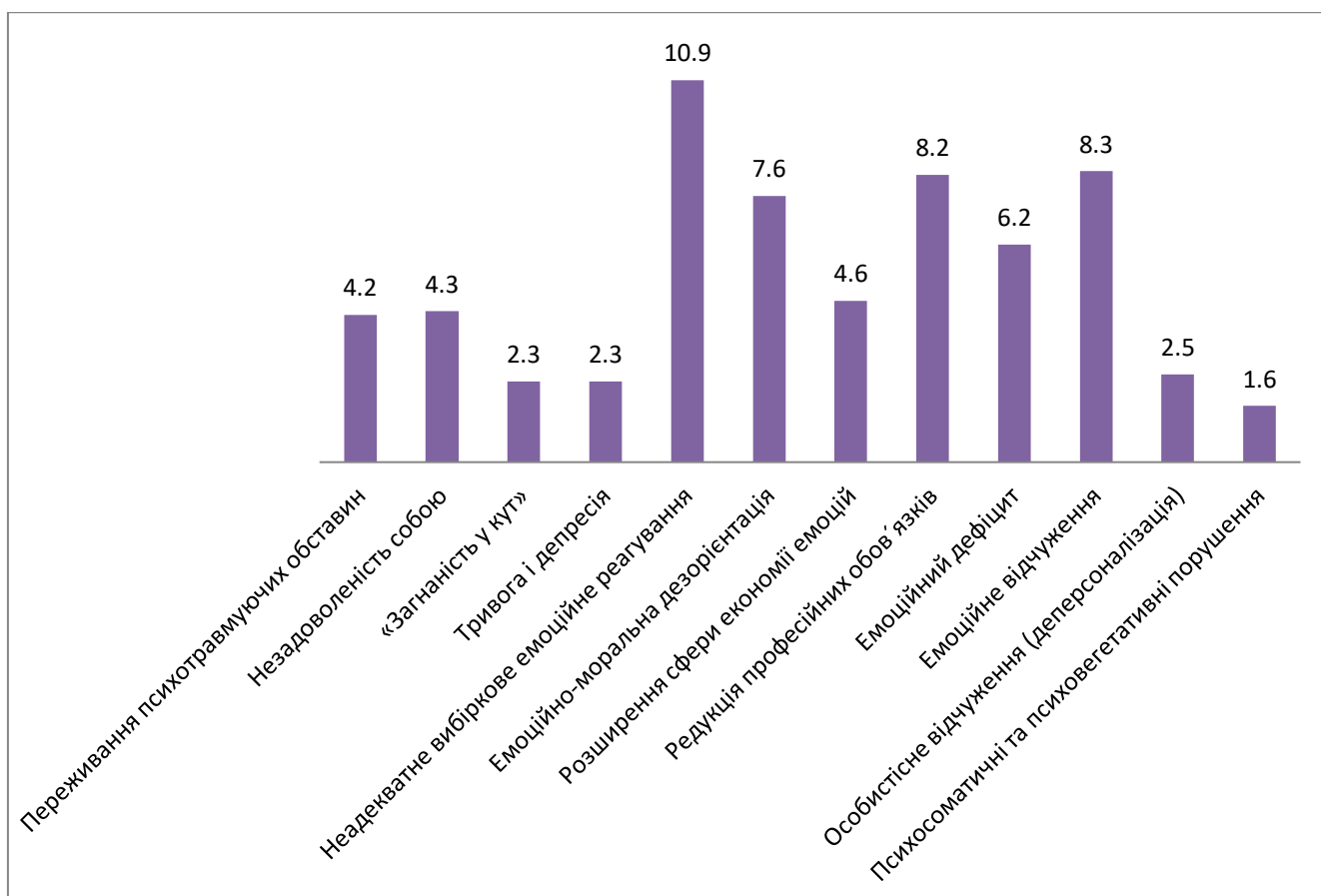
**Рис. 2.17. Рівень вираженості фаз синдрому емоційного вигорання**

Отже, вчителям, у яких домінують прояви вигорання саме у цій фазі, характерні певна вибірковість у спілкуванні («емоційна сухість», легковажність і презирство у відношенні до виконання робочих завдань), бажання побути на самоті, спроби полегшити чи спростити реалізацію своєї роботи, а також знизити напруження й емоційні затрати у процесі освітньої діяльності та виконання службових обов'язків, що призводить також до певної обмеженості у спілкуванні з рідними й близькими.

Найменш вираженою фазою СЕВ у вчителів є фаза «напруження» (14,1), яка відзначається усвідомленням ключових психотравмувальних аспектів діяльності, а в разі неможливості їх уникнення у досліджуваних спостерігається накопичення роздратування та невдоволення.

Узагальнений аналіз даних також демонструє, що пануючими симптомами СЕВ у досліджуваних вчителів є такі, як «неадекватне вибіркове емоційне реагування» (10,9), «редукція професійних обов'язків» (8,2) і «емоційно-моральна дезорієнтація» (7,6), що входять до фази «резистенція», а також «емоційне відчуження» (8,3) та «емоційний дефіцит» (6,2), що відносяться до фази «виснаження» (рис. 2.3).





**Рис. 2.18. Середні показники вираженості симптомів емоційного вигорання**

Про домінування сформованості фази «резистенція» говорять також отримані дані стосовно вираженості певних симптомів.

Нами визначено, що симптом «неадекватного та вибіркового емоційного реагування» у 50% досліджуваних вчителів перебуває на стадії формування; у 31% посідає домінуючі позиції, а у 19% є сформований. Це свідчить про те, що під час роботи цей симптом може проявлятися у процесі «розмитого» сприймання межі між економним виявом емоцій і вибірквим емоційним реагуванням.

Симптом «емоційної відстороненості» у 31% досліджуваних перебуває на стадії формування, у 6% – сформований, а у 12% вчителів є пануючим. Він характеризується повним виключенням емоцій із професійної педагогічної сфери та є проявом емоційної відстороненості особистості від соціального середовища. Це свідчить про те, що вчитель працює як «робот», тобто робоча

обстановка та професійні моменти у нього не викликають якихось емоційних відгуків, однак в інших сферах він може жити досить повноцінним життям.

Симптом «емоційного дефіциту» перебуває на стадії формування у 31% досліджуваних, сформований – у 12% досліджуваних, є пануючим – у 19%. У вчителів він проявляється у вигляді зниження здатності співпереживати та співчувати дітям та колегам, а також у вигляді таких рис, як різкість, роздратованість, грубість, образливість в поведінці та зникненням позитивних емоцій.

Симптом «редукція професійних обов'язків» перебуває на стадії формування у 25% досліджуваних, переважає – у 12% осіб, а в 19% є сформованим. Цей симптом визначають такі особливості, як зниження мотивації до професійної діяльності та напруження в поведінці. Вчитель намагається якнайшвидше виконати роботу, що проявляється поверховістю та зменшенням емоційних витрат.

Симптом «емоційно-моральна дезорієнтація» перебуває на стадії формування у 25%, є сформованим у 12%, а у 6% досліджуваних яскраво виражений. Цей симптом характеризується деяким нівелюванням моральних норм та принципів, зокрема таких як чесність, доброзичливість, повага інших осіб тощо. У вчителів, для яких в великій мірі характерний цей симптом, також збільшується ймовірність зневажливого ставлення до суб'єктів професійної діяльності, з'являється холодність і байдужість до виконання власних обов'язків.

Симптом «розширення сфери економії емоцій» у 12% досліджуваних знаходиться на стадії формування, у 12% є сформований, у 6% визначений як домінуючий. Він виражається відособленістю й обмеженням кола спілкування.

Також слід звернути увагу на показники симптому «переживання психотравмуючих обставин», що характеризується усвідомленням впливу професійних чинників на особистість педагога та неспроможність на них вплинути. Такий дисонанс провокує внутрішній конфлікт та сприяє вияву негативних емоційних реакцій, а саме: роздратованості, гніву, відчаю.

Отже, за результатами методики можна зробити висновок, що у значній кількості досліджуваних вчителів наявний синдром емоційного вигорання. Ключовими домінуючими та сформованими симптомами СЕВ у них є «неадекватне вибіркоче емоційне реагування» та «редукція професійних обов'язків». Також на стадії формування знаходяться показники «емоційного дефіциту», «відстороненості» й «емоційно-моральної дезорієнтації». Домінування цих симптомів говорить про вибіркоче емоційне ставлення педагогів до довколишніх суб'єктів професійної діяльності, економію вияву своїх емоцій та зниження емпатійності, а також формальність у виконанні обов'язків, негативне ставлення до себе, що призводять до усвідомлення власної непрофесійності.

Таким чином, за допомогою методики В. Бойка було визначено, що в сучасних освітніх умовах, загалом у 44% досліджуваних вчителів початкових класів, вже наявний або ж запущений процес формування СЕВ. У інших 56% цей синдром відсутній. На підставі цього з педагогами була проведена бесіда, стосовно способів профілактики професійного вигорання. Кожен з вчителів розуміє, що має щось робити, аби запобігти розвитку цього синдрому, але жоден з них погано розуміється, як можна цього досягти. Тому, нами було запропоновано провести тренінг для вчителів, аби познайомити з різними засобами профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів в сучасних освітніх умовах.

## **2.2. Реалізація педагогічних умов для попередження професійного вигорання вчителя початкових класів**

На сьогоднішній день, змішане навчання є актуальним в системі освіти, через це вчителям початкових класів не вистачає часу на відпочинок, весь свій робочий і неробочий час вчителі приділяють підготовці уроків, і саме тому у їхньому житті відсутній баланс. За результатами теоретичного аналізу та констатуючого експерименту нам вдалося визначити особливості емоційного

вигорання вчителів початкових класів і спираючись на це розробили тренінг для вчителів початкових класів.

На формуючому етапі дослідно-експериментальної роботи вирішувалися наступні завдання:

- 1) розробити тренінг, ознайомити з ним вчителів;
- 2) апробувати поетапно тренінг разом з досліджуваними;

Нами розроблено педагогічні умови профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів, а саме:

#### *1. Баланс різних сфер життя вчителя початкових класів.*

- Задовольнити соціальне життя.
- Підтримання свого здоров'я.
- Відкритість новому досвіду.

#### *2. Чуйне та доброзичливе ставлення до себе*

- Не забувати на свій відпочинок
- Знайти хобі, яке допоможе відволікатися та відновлювати свої фізичні та психологічні сили.

#### *3. Підтримка одне одного в педагогічному колективі*

- Участь у роботі професійної групи.
- Періодична спільна робота з колегами.

#### *4. Опанування педагогами технік саморегуляції*

- Дихальні вправи – саме такі вправи допоможуть розслабитися, відволіктися та зменшити нервову напругу. Найпростіша вправа «Крила янгола» допоможе заспокоїтися та взяти себе в руки. Покладіть руки на протилежне передпліччя, ніби вас обіймає ваш друг чи хтось з рідних.
- Арт-терапія (кольоротерапія, музикотерапія, відео терапія) – вправи цього напрямку поліпшать емоційний стан, допоможуть розслабитися усунуть агресію та тривогу.

- **Нейрографіка.** Педагог Коновальчук М.В. розглядає цей новий метод, унікальну технологію, яка допоможе знайти вихід, вирішення проблеми шляхом трансформації свідомості.

*5. Проведення тренінгу з профілактики професійного вигорання вчителя початкових класів.*

При проведенні тренінгу ми спиралися на такі принципи:

*1. Принцип усвідомленості.* Однією з умов корекції є здатність самої людини до усвідомлення своєї позиції, бажань тощо.

*2. Принцип добровільності.* При реалізації програми необхідно враховувати прагнення людини до змін, до придбання нового досвіду конструктивної та гармонійної взаємодії, спілкування і вирішення проблемних ситуацій; підтримувати природну зацікавленість у пошуках ефективних способів взаємодії з іншими.

*3. Принцип системності і послідовності.* Психологічна підтримка повинна здійснюватися послідовно. Існує закономірність: при дотриманні логічних зв'язків засвоєний матеріал запам'ятовується в більшому обсязі і міцніше. Тому важливо, щоб знання та вміння освоювалися досліджуваними послідовно і в певній системі, коли кожен новий елемент засвоєного матеріалу логічно зв'язується з іншим, коли наступне спирається на попереднє і готується до засвоєння нового знання.

*4. Принцип активності.* Системоутворюючим елементом змін є внутрішня позиція особистості, яка формується в результаті її власної активності. Тому важливо створювати умови для прояву усвідомленого бажання до зміни своєї поведінки, для їх стимулювання до засвоєння нових ефективних форм відносин з урахуванням особистісних особливостей.

*5. Принцип єдності теоретичних знань і практичних умінь та навичок.*

Отже, з метою оптимізації психоемоційного стану вчителів початкової школи, в рамках психологічної допомоги нами був розроблений тренінг «ReStart».

## Тренінг «ReStart»

### **I. Вступна частина**

**Мета тренінгу** – підвищення внутрішньої мотивації для досягнення життєвих та професійних цілей; активізація внутрішніх ресурсів до саморозвитку; зниження як загальної, так і професійної емоційної напруги.

На досягнення мети направлений **комплекс завдань**:

- 1) сприяння розвитку самосвідомості;
- 2) підвищення комунікативних навичок та впевненості;
- 3) підвищення самооцінки;
- 4) зниження емоційної напруги;
- 5) актуалізація життєвих та професійних цілей та підвищення внутрішньої мотивації для їх досягнення.

б) зниження та профілактика емоційного вигорання.

### **Очікувані результати:**

Під час проходження тренінгу вчителі стануть більш мотивовані та впевненіші, що позитивно позначиться на їх особистісному психоемоційному фоні та гармонізації відносин в педагогічному колективі.

**Учасники тренінгу** – педагог (організатор) та група педагогів (16 чоловік).

### **II. Структура і зміст тренінгу**

**Зміст тренінгу:** тренінгом передбачено 3 занять по 1,5 години кожне.

### **Етапи реалізації програми:**

1. Вступна частина представляє собою ритуал привітання та низку психологічних вправ, націлених на створення дружньої атмосфери в колективі й зняття особистісної емоційної напруги кожного учасника.

2. Основна частина включає використання міні-лекцій, дискусій, психологічних ігор, які комплексно націлені на формування нових знань і уявлень, побудову та реалізацію особистої стратегії поведінки, оптимізацію психоемоційного тла кожного учасника та покращення відносин в колективі.

3. Заключна частина полягає у підведення підсумків, обговоренні результатів кожного заняття та набутого досвіду, а також емоційну рефлексію та ритуал прощання.

Таблиця 2.3

### Навчально-тематичний план занять

№	Мета заняття	Зміст заняття	Кількість годин
1.	Сформувати дружню колективну обстановку; обговорити правила роботи та визначити оптимальні особисті межі у вправах для кожного учасника.	<p><i>Підготовча частина.</i></p> <p>1.Ритуал вітання.</p> <p>2.Прийняття правил групової роботи.</p> <p>3. Вправа «Дружня рука».</p> <p><i>Основна частина.</i></p> <p>Вправа з арт-терапії «Я такий».</p> <p><i>Заключна частина.</i></p> <p>Рефлексія заняття.</p>	1,5 години
2.	Віднайти та підвищити внутрішню впевненість для досягненні важливих життєвих та професійних цілей.	<p><i>Підготовча частина.</i></p> <p>1.Ритуал вітання.</p> <p>2.Вправа «Я знаю, що у тебе..».</p> <p><i>Основна частина.</i></p> <p>1. Вправа «Дотягнися до зірок».</p> <p>2. Вправа «Мої ресурси».</p> <p>3. Вправа «Мої досягнення».</p> <p><i>Заключна частина.</i></p> <p>Рефлексія заняття.</p>	1,5 години
3.	Заключне заняття. Активізувати довготривалі ресурси внутрішньої мотивації.	<p><i>Підготовча частина.</i></p> <p>Ритуал вітання.</p> <p><i>Основна частина.</i></p> <p>1.Вправа «Ящик Пандори».</p> <p>2.Робота «Талісман».</p> <p>3.Вправа «Павутинка».</p> <p><i>Заключна частина.</i></p> <p>1.Рефлексія заняття.</p> <p>2.Підведення підсумків.</p>	1,5 години

## Зміст тренінгу

### Тема 1

#### **Підготовча частина:**

**Мета:** сформувати дружню колективну обстановку; обговорити правила роботи та визначити оптимальні особисті межі у вправах для кожного учасника.

#### **1. Визначення цілей тренінгу.**

Педагог-організатор розповідає педагогам про мету та очікувані результати від тренінгових занять.

#### **2. Визначення правил поведінки на заняттях.**

Мета: прийняття правил роботи в групі.

Зміст. Щоб максимально продуктивно та гармонійно працювати в межах всієї групи, педагог-організатор пропонує вчителям прийняти такі колективні правила роботи, які потрібно дотримуватися на всіх заняттях:

1. Всі учасники тренінгу є рівними у можливості своїх висловлювань.
2. Всі учасники однаково вільні у виборі та демонстрації своєї точки зору.
3. Всі учасники повинні поважити точку зору та вибір один одного.
4. Під час тренінгу не допускається принижувати думку чи гідність свого товариша.
5. Те, що відбувається на тренінгу, залишається в межах тренінгу. Тож учасники не повинні переносити ігрові ситуації занять в реальне життя.

#### **3. Вправа «Дружня рука».**

Мета: сформувати атмосферу довіри в групі.

Зміст. Всі вчителі сідають спинами один до одного в коло, при цьому закриваючи очі.

Основна ціль завдання – покласти на плечі руки тому, кому заманеться. Педагог-організатор обирає по черзі одного з учасників, який буде класти руки. Він, в свою чергу, за бажанням кладе руку на плечі своїм колегам. Кількісних обмежень немає. Всі учасники, які залишились сидіти, не повинні відкривати очі. В цьому завданні важливим є вміння мати терпіння.



Після закінчення вправи відбувається обговорення серед учасників на такі питання, як «Наскільки важко чи легко не відкривати свої очі?», «Чи хтось з учасників підглядав?», «Наскільки приємно чи неприємно було відчувати невідомі руки на плечах?» тощо.

**Основна частина:**

***Вправа з арт-терапії «Я такий».***

Для виконання цієї вправи використовуються різні матеріали: аркуші паперу, ватмани, різнокольорові фломастери, бісер, гуаш, маса для ліплення, кольорові нитки, пластилін тощо. Дається час, щоб вчителі познайомилися та обрали матеріали для подальшої роботи. Далі, використовуючи обрані матеріали, потрібно зобразити свій образ. Відзначимо, що образ може бути будь-яким, головне в ньому необхідно максимально віддзеркалити свій внутрішній та зовнішній стан. По закінченню роботи всі учасники сідають в коло та показують і розповідають про те, що зробили, чому такий образ, що при цьому відчувають і т.д.

**Заключна частина:**

***Рефлексія.*** Отримання зворотного зв'язку. Учасники діляться враженнями.

**Тема 2**

**Підготовча частина:**

***Мета:*** віднайти та підвищити внутрішню впевненість для досягненні важливих життєвих та професійних цілей.

***Вправа «Я знаю, що у тебе...».***

Мета: створити доброзичливу робочу атмосферу між учасниками групи.

Зміст. Всі учасники стають у коло та починають один одному кидати м'яч. Перед кидком іншому учасник говорить фразу: «Я знаю, що у тебе...». За правилами вправи м'яч повинен побувати у кожного учасника.

**Основна частина:**

***1. Вправа «Дотягнися до зірок».***

Мета: підвищити впевненість та особисту відповідальність в досягненні життєвих і професійних цілей.

Зміст. Ця вправа робиться під обрану педагогом медитативну музику. Всі учасники стають у коло і закривають очі, роблять три глибоких вдихи і видихи. Після цього потрібно уявити, що над головою нічне зоряне небо. Учасникам пропонується звернути увагу на одну з зірок, яка є містком до бажаної мрії. Тепер варто протягнути руку і спробувати дотягнутися з усіх сил до зірки. Якщо це вдалося зробити, потрібно зірвати її з неба та покласти собі до кишені.

Наприкінці вправи кожен учасник розповідає як важко дістати свою мрію та що відчуваєш, коли вдається покласти її до кишені. Робиться загальний висновок, що досягнення омріяного робить нас щасливими.

### ***Вправа «Мої ресурси».***

Мета: активізувати вміння знаходження внутрішніх ресурсів для досягнення цілей.

Зміст. Всі учасники повинні подумати про те, що їм допомагає чи може допомогти у досягненні мрій та цілей. Потрібно також подумати, що вони вже мають сьогодні для того, щоб досягти цих цілей в майбутньому. Під тим, що мають, розуміються внутрішні особисті ресурси.

Подальше обговорення націлене на те, щоб висвітлити питання, пов'язані з пошуками в собі внутрішніх ресурсів.

### ***2. Вправа «Мої досягнення».***

Мета: підвищити самооцінку в досягненні цілей.

Зміст. Всі учасники стають у коло і по черзі передають один одному м'яч. Той, у кого опиняється м'яч розповідає про те, чого він вже досяг у житті, чим пишається і гордо може про це заявити. Коли учасник закінчує розповідь про свої досягнення інші вигукують: «І це здорово!», підбадьорюючи його.

### **Заключна частина:**

**Рефлексія.** Отримання зворотного зв'язку. Учасники діляться враженнями.

### Тема 3

#### **Підготовча частина:**

**Мета:** активізувати довготривалі ресурси внутрішньої мотивації.

#### **Основна частина:**

##### ***1. Вправа «Ящик Пандори».***

Мета: актуалізувати внутрішні можливості в подоланні перешкод.

Зміст. Педагог розповідає учасникам легенду про ящик Пандори, про те, що за легендою, всі людські біди та нещастя були закриті богами в один ящик. Після цього боги заборонили людям його відкривати. Однак Пандора не послухалася богів та відкрила ящик, тож всі біди знову обрушилися на людей.

Після розповіді учасники повинні зробити власний «ящик Пандори».

Кожен учасник повинен подумати та написати на окремих папірцях паперу все те, що заважає йому будувати бажане життя. Потім папірці кладуться в «ящик Пандори» і зачиняються. На ящику вказується спільно обрана дата відкриття ящика. Коли вона наступить, то учасники повинні взяти свої папірці та проаналізувати свої перешкоди, зокрема чи вдалося їх позбутися або ж ще потрібно працювати над собою.

##### ***2. Робота «Талісман».***

Кожен учасник з підручних матеріалів має зробити талісман, який повинен нагадувати йому, що він не самотній. І в моменти напруги, стресу, недосипання, конфліктів тощо, можна звернутися до цього талісмана, який нагадає, що життя не є статичним, але навколо нас завжди знайдуться ті, хто підтримає в важкі часи.

Обговорення проведеної роботи.

##### ***3. Вправа «Павутинка».***

Учасники групи стають в коло. Береться вовняний клубок, який намотується на палець першому учаснику. Потім він говорить приємні слова побажання та передає цей клубок далі. Кожен повторює це ж саме. Вправа закінчується знову на першому учаснику, який замикає утворену «павутинку».

### **Заклучна частина:**

**Рефлексія.** Наприкінці тренінгу педагог дякує всім учасникам групи за проведену результативну роботу та бажає подальших успіхів у досягненні важливих життєвих та професійних цілей.

Таким чином, вправи, які були нами дібрані, здатні допомогти по-новому актуалізувати життєві цілі та віднайти внутрішню мотивацію для їх досягнення, а також підвищити впевненість та самооцінку. Все це, в кінцевому підсумку, знизить психоемоційну напругу та ймовірність емоційного вигорання.

Окрім цього, завдяки аналізу наукової літератури та проведеного інтерв'ю з досвідченим практичним психологом та психологом-методистом, нам вдалося скласти **поради щодо профілактики професійного вигорання вчителів.**

Відзначаємо, що синдром емоційного вигорання є однією з найпоширеніших перешкод до професіоналізму, творчості та самореалізації педагога. В той же час, у більшості випадків, з загрозою виникнення синдрому професійного вигорання або з його ознаками, що вже виявляються, педагоги справляються самостійно. Причинами емоційного вигорання в школі може бути специфіка організаційної культури в закладах освіти, яка переважно ієрархічно-бюрократична. Причиною може бути криза цінностей, коли цінності вчителя не співпадають з цінностями колективу, більшості членів колективу чи тих, які задає адміністрація. Це робота в постійному цейтноті, високе навантаження, додаткові обов'язки, які виникають в учителя і він виконує їх на волонтерських засадах. Вірогідний варіант в деяких школах неможливості реалізувати свої здібності, неможливості здійснення професійного розвитку та, відповідно, професійного росту. Може бути відповідна психологічна атмосфера в колективі, відсутність підтримки з боку колег, хронічні конфлікти з учасниками освітньо-виховного процесу, як міжособистісні так і між групові. Відсутність гідної підтримки та винагороди, несправедливість в оцінюванні результатів праці, неможливість впливати на прийняття дуже важливих рішень.

Щоб уникнути зустрічі із емоційним вигоранням, педагогові знадобляться певні якості особистості. Розглянемо їх нижче:

1. Насамперед, це міцне здоров'я та усвідомлена, цілеспрямована робота над своїм фізичним станом (заняття спортом, здоровий спосіб життя); впевненість у собі, у своїх силах та здібностях, висока самооцінка.

2. У другу чергу, це висока мобільність, відкритість, прагнення спиратися на власні сили, самостійність, комунікабельність, відкритість людям, емоціям, враженням, бажання конструктивно змінюватись у напружених умовах та, звичайно, успішний досвід подолання професійного стресу.

3. І в третій, це здатність радіти життю, розвивати та підтримувати в собі позитивні установки та ціннісні орієнтації як у відношенні до самого себе, так і до інших людей та життя в цілому.

Для того, щоб уникнути зустрічі з синдромом професійного вигорання або послабити наявні симптоми, необхідно наступне:

1. Не бійтеся виявляти свої почуття. Виявляйте їх прийнятним чином. Навчіться обговорювати їх зі своїми колегами, сім'єю, друзями – тими, кому довіряєте. Але саме обговорюйте, щоб знайти вихід, а не просто скаржитись.

2. Не уникайте обговорення та розмов про неприємні для вас ситуації. Але й не забувайте при цьому розповісти про свої досягнення та успіхи. Користуйтеся всіма можливостями проаналізувати свій досвід із кимось або наодинці із собою.

3. Не соромтеся просити допомоги та приймати її.

4. Коли інші пропонують вам допомогу або надають шанс виговоритися, не дозволяйте почуттям незручності або сорому зупинити вас. Дозвольте вам допомогти.

5. Не чекайте на те, що важкі стани, характерні для синдрому емоційного вигорання, пройдуть самі собою. Якщо не робити жодних дій, ваш стан тільки посилюватиметься.

6. Повноцінно відпочивайте, спіть, виділяйте час для роздумів.

7. Вивчіть навички цілепокладання, визначте для себе короткострокові та довгострокові цілі. Досягнення короткострокових цілей піднімає самооцінку та закладає впевненість та мотивацію у досягненні довгострокових.

8. Використовуйте тайм-аути. Тайм-аути, тобто відпочинок від роботи та інших навантажень, важливі для збереження психічного та фізичного благополуччя. І не варто приділяти роботі неробочий час. Робота – лише частина життя. Проводьте вихідні з користю, відпочивайте по-справжньому. Іноді можна «втекти» від життєвих проблем і розважитися, знайти заняття, яке було б приємним та захоплюючим.

9. Застосування навичок та умінь саморегуляції. Оволодіння такими психологічними вміннями та навичками, як релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей та позитивне внутрішнє мовлення сприяють зниженню рівня тривоги та напруженості, що ведуть до емоційного вигорання. Наприклад, відділення реальних цілей від хибних допомагає збалансувати професійне та особисте життя.

10. Самовдосконалюйтесь і ростіть професійно. Як одна з можливостей такого розвитку і, як наслідок, запобігання синдрому емоційного вигорання, є обмін досвідом та корисними знаннями з іншими службами. Співпраця дає відчуття ширшого світу, ніж той, що є всередині одного колективу. Для такого обміну досвідом створено безліч способів: це різні курси підвищення кваліфікації, і професійні неформальні об'єднання, зокрема у соціальних мережах та на форумах у мережі Інтернет, конференції, де зустрічаються люди з досвідом, що працюють в інших системах, де можна поговорити не тільки на професійні, а й на абстрактні теми.

11. Не вплутуйтесь в непотрібну конкуренцію. У житті трапляються ситуації, коли конкуренція неминуча. Але надмірне прагнення «бути першим» створює почуття напруги та тривоги, робить нас агресивними, що, у свою чергу, сприяє виникненню синдрому емоційного вигорання.

12. Дозвольте емоційному спілкуванню бути у вашому житті. Коли людина аналізує свої почуття і відчуття, ділиться ними з тими, кому довіряє,

ймовірність емоційного вигорання істотно знижується або робить цей процес менш вираженим. Можна порекомендувати співробітникам у складних робочих ситуаціях обмінюватися своїми думками та переживаннями з колегами та шукати професійну підтримку у колективу. Коли працівник ділиться своїми негативними емоціями з колегами, спільними зусиллями можна знайти правильний вихід із ситуації.

13. Підтримуйте себе у добрій фізичній формі. Численні дослідження на цю тему підтверджують, що між станом тіла та розуму існує тісний зв'язок. Заняття активним спортом чудово допомагають у розвантаженні психіки від негативних емоцій та переживань. А відсутність фізичних навантажень, зловживання спиртним та неправильне харчування посилюють прояв синдрому емоційного вигорання.

14. Думайте позитивно. Кожна життєва ситуація подарована нам не випадково, несе свій життєвий урок, помічайте навіть у найважчих моментах – плюси та можливості для вашого подальшого шляху. Слід пам'ятати, що справжньою причиною стресу є не люди, не розчарування, не помилки, а те, як ви до цього ставитеся особисто. Пам'ятайте: «Хто хвилюється раніше, ніж належить, той хвилюється більше, ніж належить».

15. Будьте уважними до себе: це допоможе своєчасно помітити перші симптоми втоми.

16. Піклуйтеся про себе: прагніть до рівноваги та гармонії, ведіть здоровий спосіб життя, задовольняйте свої потреби у спілкуванні.

17. Висипайтесь! Якщо нормальний режим сну порушено в результаті стресу, є ризик опинитися в замкненому колі: стрес провокує безсоння, а безсоння ще більше посилює стрес.

18. Любіть себе, хваліть себе, робіть маленькі радощі, компліменти.

19. Підбирайте справу по собі: відповідно до своїх нахилів та можливостей. Це дозволить вам знайти себе, повірити у свої сили.

20. Перестаньте шукати у роботі щастя чи порятунк. Вона не притулок, а діяльність, яка гарна сама по собі.

21. Перестаньте жити за інших їхнім життям. Живіть, будь ласка, своєю. Не замість людей, а разом із ними.

22. Знаходьте час для себе, виділяйте достатньо часу для сну та відпочинку. Кожен має право не тільки на роботу, але й для особистого життя, своїх захоплень та переваг.

23. Формула виживання професора В. Шепеля: на кожні 6 годин неспання повинна припадати як мінімум 1 година, присвячена собі, своєму відпочинку, здоров'ю. Це час для:

- відновлення фізичних сил організму;
- час релаксації (розслаблення);
- час катарсису (чуттєвої розрядки, очищення);
- спосіб перемикання думок (замість переживань та спроб швидко придумати, як виправити становище).

24. Навчіться жити з гумором. «Гумор – сіль життя, – говорив К. Чапек, – хто краще просолений, довше живе». Сміх захищає нас від надмірної напруги. Смійтесь на здоров'я!

25. Багато хто намагається всюди встигнути, робити більше, ніж у їхніх силах. Бережіть себе, зменште темп життя! Розумніше робити менше, але краще, ніж багато, але погано, а потім ще й переживати через це погано.

26. Намагайтеся без шкоди здоров'ю пережити невдачу. Проблеми та проблеми можуть торкнутися кожного, це норма життя. Пам'ятайте: «Життя ритмічне, спади чергуються з підйомами».

27. Хобі. Обов'язково знайдіть собі заняття до душі, не пов'язане з професійною діяльністю. Тоді стрес «чіплятиметься» до вас рідше. Будь-яка творча робота може зцілювати від переживань: малюйте, танцюйте, співайте, ліпіть, шийте, вишивайте, конструйте тощо.

28. Привнесіть нові емоції, думки та події у свій звичайний день. Почніть «новий день – нове в буденному». Ви повертаєтеся додому по одній і тій же дорозі, робите звичайні стереотипні вчинки – в «новий день» спробуйте здійснити десять нових вчинків (наприклад, повертайтеся додому іншою



дорогою, по-новому попросіть про зупинку в транспорті та ін.). Урізноманітнійте ваше життя.

29. Завдання: напишіть листа людині, яка вас колись образила, але з якихось причин ви не сказали їй про свої почуття.

30. Музика є одним із компонентів покращення настрою.

Рекомендуються такі музичні твори:

- при перевтомі та нервовому виснаженні «Ранок» Грига, «Полонез» Огінського;
- при пригніченому меланхолійному настрої – ода «На радість» Бетховена, «Аве Марія» Шуберта;
- при вираженій дратівливості, гніві – «Сентиментальний вальс» Чайковського;
- при зниженні зосередженості уваги – «Пори року» Чайковського, «Мрії» Шумана;
- розслаблююча дія – «Лебідь» Сен-Санса, «Баркарола» Чайковського;
- тонізуюча дія – «Чардаш» Кальмана, «Кумпарсита» Родрігеса, «Шербурські парасольки» Леграна.

При профілактичній роботі з синдромом емоційного вигоряння широко застосовуються техніки та прийоми, спрямовані на активізацію особистості. Розглянемо приклади технік, що активізують.

*Вправа «Подолання».* Життя – це боротьба. Цю формулу ви, безперечно, чули багато разів. З нею можна не погоджуватися, сперечатися. Справді, краще жити у мирі та злагоді з собою та оточуючими. Але життя часто ставить перед нами серйозні проблеми, створює перешкоди, які треба подолати. Саме це значною мірою стимулює зростання та розвиток особистості. Згадайте про ті перешкоди, які вам довелося долати за останній час. Після цього знайдіть спільне, що допомогло вам подолати ці труднощі. Особливу увагу приділіть способам подолання перешкод. Складіть загальний перелік таких способів, а далі потрібно розмістити список на видному місці.

*Вправа «Формули».* Навіювання і самонавіювання грають величезну роль нашому житті, у конкретних життєвих ситуаціях. Але наша уява у нашій владі. Як же за допомогою самонавіювання можна досягти результатів? Необхідно скласти словесні формули, дотримуючись низки правил:

1. Формули мають бути ствердними (не повинні містити заперечення «не» та «ніколи»).
2. Якщо занадто жорстке категоричне звучання формули викликає у вас внутрішній протест, зробіть її м'якшою.
3. Формули мають бути короткими, лаконічними. Надалі можливе коригування тексту для більш ефективної дії формул.

До цих порад психолог додає, що перед тим як переступати поріг школи, вчитель повинен сформулювати для себе певне кредо, певний намір, який би передбачав і турботу про себе. Наприклад, «щасливий вчитель-щасливий учень». Другий момент, важливо зупинитися і мати можливість проаналізувати свій стан і бачити причини, які приводять до появи цього стану, як внутрішні так і зовнішні. Вміти відділити ті причини, на які ми не можемо вплинути, наприклад, особливості своєї нервової системи, якщо вона слабка, то буде передбачити більше часу на відновлення, і ті що ми можемо змінити, наприклад, свою самооцінку. Так і зовнішні, ми можемо змінити своє навантаження в школі, ми можемо попросити вивільнити нам якийсь день для чогось, але ми, наприклад, не можемо змінити війну і умови роботи в стані війни. Наступний момент, це те що кожна людина вона унікальна і немає універсальних інструментів по відновленню себе. Тому розуміти своє налаштування і розуміти які інструменти є найбільш ефективними для того, щоб відновитись фізично. Зрозуміло, що сонце такий універсальний інгредієнт, але для когось це може бути плавання, для когось футбол, для когось прогулянки на повітрі, для когось фізична робота і цей перелік може бути безмежний. Мати свої інструменти емоційного відновлення, духовного наповнення, тому що для когось це може бути спілкування з природою, для когось це може бути малювання картин, для когось участь в якійсь театральній

студії, а для когось це може бути слухання музики. Це свої інструменти інтелектуального наповнення, хтось любить читати дуже багато наукових книг, хтось дивитись науково-популярні фільми, хтось відвідувати різні курси. Інструменти соціального відновлення, це контакти з рідними, контакти з друзями, це якісь соціальні контакти за своїми інтересами, хобі, чи ще за якимись іншими напрямками.

Якщо говорити про школу, то до цих умов можна віднести зону для відпочинку педагогів під час перерв, після уроків, у якій є можливість випити чай, каву, поговорити з колегою, щось пописати, почитати, подивитись. Друге, це умови для обміну досвідом та можливості професійного розвитку. Це педагогічна академія, можливість організувати конференції, існують різні проектні групи, творчо-дослідницькі групи. Якщо говорити про наступне, то це можливість обміну проблемами, отримати колективну підтримку у пошуку вирішення тих проблем, які виникають, як в адміністрації так і в педагогів.

Наступне, це винагорода праці, як матеріальна, так і нематеріальна. Тобто це можуть бути якісь доплати, просто вихідні дні за перепрацьовані, грамоти і цей перелік можна ще доповнювати іншими видами винагород. П'яте, для створення дружньої атмосфери та культурного розвитку існують освітні подорожі, коли педагоги разом можуть подорожувати до якогось міста, населеного пункту і разом брати участь в екскурсіях, обговореннях побаченого, спільні походи до театру. Створення умов для підтримки гарної фізичної форми, це відвідування басейну, займання йогою або східними танцями, створення груп для колективного фізичного відновлення.

Отже, кожному педагогу важливо шукати такий набір інструментів, який би і справді допомагав ось цю внутрішню стійкість зміцнювати і не думати, що це колись само собою станеться, свідомо для цього щодня виділяти час, і тоді є вірогідність того, що високий ступінь професійного вигорання він не станеться в середовищі в якому працює педагог і яке підкидає різні випробування для нього. Тож щоб уникнути синдрому емоційного вигорання, педагог має зрідка, але обов'язково оцінювати своє життя взагалі – чи він живе так, як йому

хочеться. Якщо існуюче життя не задовольняє, слід вирішити, що необхідно зробити для позитивних зрушень. Тільки належним чином піклуючись про якість свого життя, можна залишитись ефективним помічником дітям.

Далі, після проведення тренінгу та знайомства з рекомендаціями, було проведено повторну діагностику. Відзначимо, що на *контрольному етапі вирішувалися такі завдання:*

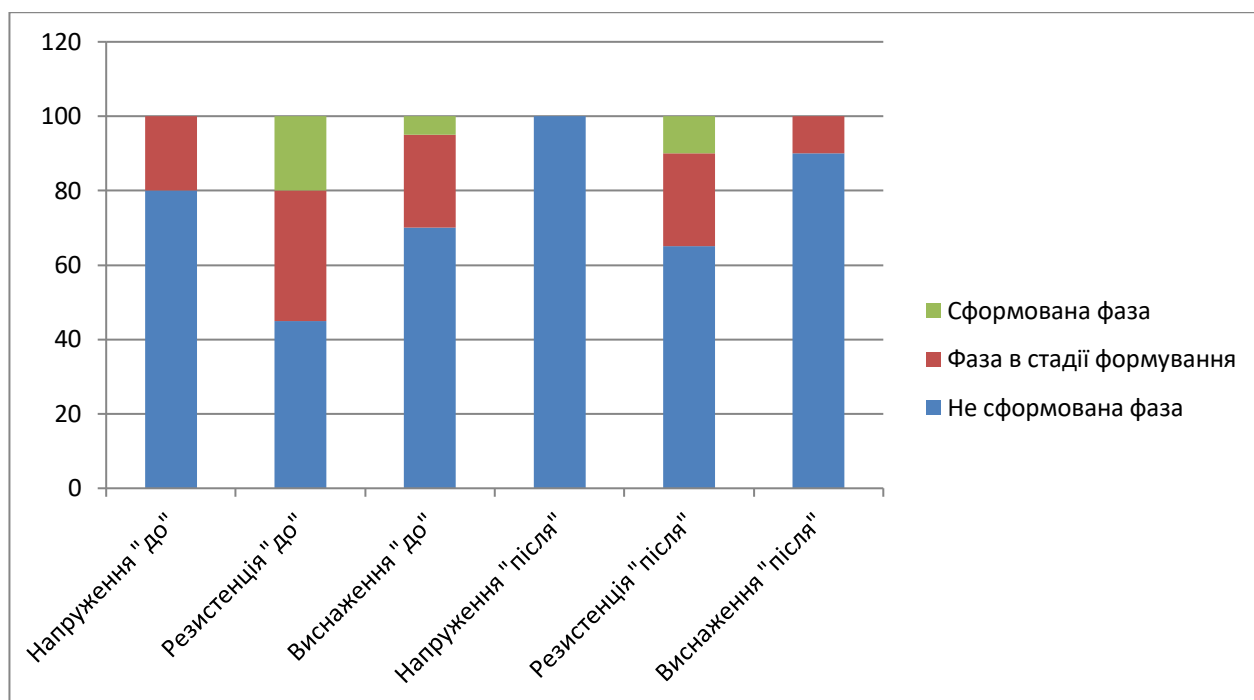
- 1) провести підсумкову діагностику досліджуваних, зробити порівняльний аналіз отриманих результатів;

- 2) уточнити ефективність тренінгу за допомогою кількісного і якісного аналізу.

Слід зауважити, що емпіричне дослідження проводилося лінійним методом. Аналізу піддавалися одні і ті ж групи респондентів. Контрольним результатом стала зміна показників «до» і «після» програми.

Для повторної діагностики були обрані методики – методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка.

За повторними результатами методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка нам вдалося виявити та порівняти рівні професійного вигорання вчителів початкової школи «до» та «після» проходження тренінгу. Порівняльні узагальнені середні результати вираженості фаз СЕВ графічно представлені на рис. 2.7.



**Рис. 2.19. Динаміка показників емоційного вигорання**

Отже, повторні результати продемонстрували, що після проходження тренінгу у досліджуваних вчителів відбулися зміни в контексті професійного вигорання. Зокрема за шкалою «напруження» всі педагоги перейшли у «несформовану фазу», а також не виявлено вчителів з «сформованою фазою» за шкалою «виснаження». Відповідно по всіх шкалах збільшилася кількість вчителів за показником «не сформована фаза» та «фаза в стадії формування», що свідчить про актуальність подібних тренінгових занять.

### **2.3. Практичні рекомендації щодо роботи вчителя початкових класів в умовах дистанційного навчання**

У сучасних освітніх умовах, вчителі початкових класів відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України №211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 р., а також у зв'язку з повномасштабною російсько-українською війною, більшість українських школярів вимушені здобувати освіту дистанційно. Вчитель початкової школи є педагогічним працівником, на якого поширюються державні гарантії в умовах карантину та воєнного стану, визначені Законом України «Про освіту», зокрема

щодо організації освітнього процесу у формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку працівників. Його роль в умовах воєнного стану при дистанційному навчанні дітей посилюється, тому що діти початкової школи, які тільки починають здобувати шкільну освіту та знайомитися з її специфікою, потребують особливої уваги та підтримки в освітньому процесі. Отже, вчитель початкової школи продовжує виконувати свої функції, визначені у посадовій інструкції, затвердженій керівником закладу.

На підставі теоретичного дослідження та аналізу досвіду реалізації роботи вчителя початкової школи в практиці роботи сучасної школи нами були визначені особливості роботи та складені методичні рекомендації щодо роботи вчителя початкової школи в умовах дистанційного навчання.

Під час дистанційного навчання вчитель початкової школи робить наступне:

- організовує спільно з іншими учителями освітній процес із використанням технологій дистанційного навчання;
- забезпечує навчання учнів, за потреби здійснює в межах свого педнавантаження індивідуальне підключення поза часом онлайн-уроку та надає додаткові пояснення, виконує разом із дитиною домашні завдання, які були їй не зрозумілі;
- надає додаткові пояснення дитині щодо опанування матеріалу та виконання завдань в окремій онлайн-кімнаті, забезпечує перевірку виконання таких завдань;
- забезпечує комунікацію закладу освіти та батьків (інших законних представників дитини) для організації навчання учнів;
- координує дистанційне навчання з батьками (іншими законними представниками) дитини, зокрема й завчасно попереджає про зміни розкладу, необхідні навчально-дидактичні матеріали тощо;
- готує матеріали для дистанційного навчання для учнів, зокрема консультує батьків щодо їхнього використання;

- забезпечує підготовку навчальних завдань та адаптацію навчальних матеріалів з урахуванням умов дистанційного навчання;
- забезпечує індивідуалізацію технологій дистанційного навчання, зокрема обирає інструменти, консультує батьків щодо технічних особливостей їхнього використання з учнями;
- допомагає під час об'єднання учнів у пари і групи в ZOOM-конференціях, допомагає та виправляє помилки, слідкує за підняттям рук, вмикає та вимикає мікрофони, вмикає демонстрацію екрану для показу презентацій та відео, слідкує за чатом та відповідає на запитання учнів і батьків, які виникають під час уроку;
- допомагає учням класу, які потребують додаткових пояснень, індивідуального підходу, мають проблеми з опануванням матеріалу, зокрема й через перебування за кордоном чи на тимчасово окупованих територіях, відсутність доступу до онлайн-занять, наявність психологічної травми;
- надає учню та його / її батькам (іншим законним представникам) рекомендації щодо дотримання норм під час користування комп'ютерною технікою, щодо організації робочого місця дитини;

Що стосується оформлення звітів, планів роботи і т.п., то дані питання під час дистанційного навчання затверджується відповідними наказами керівника закладу освіти. Тож документація може різнитися. Єдиним залишається те, що усі види реалізованих робіт варто фіксувати у звіті.

В період дистанційного навчання важливим аспектом роботи педагогічних працівників є самоосвіта. Для цього існує низка навчальних онлайн-платформ (табл. 2.4), на яких можна знайти цікаві та фахові матеріали, підвищити свою обізнаність та знання, бути в курсі всіх останніх новин педагогічного простору.

### Навчальні онлайн-платформи для вчителів

№	Назва платформи	Мета	Посилання
1.	<b>Український громадський проект масових відкритих онлайн-курсів «PROMETHEUS»</b>	На цій платформі є цикли курсів з підготовки до ЗНО, психології, удосконалення мовних навичок. Також вчителям може стати корисним курс щодо запобігання булінгу. Маса цікавих психологічних новинок, можливість освоїти основи медіаграмотності, курси по вдосконаленню розумових технік і підвищенню рівня мови - все це є на цій українській платформі.	<a href="https://prometheus.org.ua/">https://prometheus.org.ua/</a>
2.	<b>Студія онлайн-освіти EdEra</b>	Цей освітній ресурс містить не тільки онлайн-курси, а ще й має велику бібліотеку, в якій кожен зможе знайти для себе корисні і потрібні методичні та дидактичні матеріали. Тут також є ЗНО-платформа, з якої можна взяти деякі завдання для використання на уроках.	<a href="https://www.ed-era.com/">https://www.ed-era.com/</a>  Курс «Робота вчителів початкових класів з дітьми з особливими потребами»: <a href="https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:EdEra-SmartOsvita+Inc+1/about;">https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:EdEra-SmartOsvita+Inc+1/about;</a>
3.	<b>Платформа ВУМ online</b>	На цьому ресурсі цікавий матеріал для себе зможуть знайти не лише вчителі, а й школярі, студенти, медичні працівники.	<a href="https://vum.org.ua/">https://vum.org.ua/</a>



4.	<b>Всеосвіта</b>	Сучасна платформа, яка допомагає вчителям професійно зростати та підвищувати педагогічну майстерність. Тут є всі необхідні інструменти для організації дистанційного навчання, безкоштовна онлайн-бібліотека методичних матеріалів, розробки для розвитку й навчання учнів будь-якого віку.	<a href="https://vseosvita.ua/">https://vseosvita.ua/</a>
5.	<b>Special-education-degree.net</b>	Путівник в кар'єрі в спеціальній освіті.	<a href="https://www.special-education-degree.net/">https://www.special-education-degree.net/</a>

Таким чином, зазначені рекомендації та освітні онлайн-платформи дозволяють повноцінно реалізувати свою педагогічну діяльність в умовах дистанційного навчання.

## Висновки до другого розділу

В другому розділі здійснено аналіз анкетування та методики, розроблено та проведено тренінг для вчителів початкових класів. За результатами аналізу можна зробити наступні висновки

1. За результати анкетування визначено, що вчителі відчувають більше симптомів професійного вигорання саме під час змішаного навчання. Оскільки дуже часто працюють за ненормованим робочим днем, втрачають багато годин для підготовки уроків, проводять більше сидячий спосіб життя, тому що працюють за комп'ютером. Через це дуже часто відчувають безсоння, головний біль та знаходяться в постійному стресі.

2. За результатами методики «Діагностика емоційного вигорання» В. Бойка визначено, що загалом у 44% досліджуваних вчителів вже наявний або ж запущений процес формування СЕВ. У інших 56% цей синдром відсутній. На підставі цього педагоги були поділені на дві групи, що дозволило прослідити психоемоційні особливості вчителів, яким притаманний СЕВ та яким він не притаманний.

3. На формуючому етапі дослідження ми розробили та реалізували тренінг «ReStart», з метою профілактики емоційного вигорання. За повторними результатами методик констатовано, що з позитивною динамікою відбулися психоемоційні зміни досліджуваних вчителів, що вплинуло на зменшення розвитку емоційного вигорання та його профілактику.

## ВИСНОВКИ

Мета нашого дослідження полягала у комплексному теоретичному та емпіричному аналізі особливостей емоційного вигорання вчителів початкової школи. На підставі цієї мети, було поставлено ряд завдань, які були вирішені протягом виконання даної роботи. Отже, за результатами дослідження ми прийшли до наступних висновків.

1. На підставі аналізу наукової педагогічної літератури з проблеми дослідження визначено, що феномен емоційного вигорання – це набутий стереотип емоційної професійної поведінки у вигляді повного або ж часткового зниження енергетики емоцій у відповідь на певні психотравмуючі впливи, що передбачає моральне спустошення та професійну деформацію особистості педагога, що проявляється негативними її змінами мислення, почуттів та здоров'я. Тож на сьогоднішній день актуальною є проблема емоційного вигорання педагогів, а також можливих заходів профілактики та боротьби з нею. За родом своєї діяльності, будучи залученими у тривале емоційно складне спілкування з людьми різного віку, соціального стану та статусу, а також дітьми та їхніми батьками, адміністрацією навчальних закладів, вчителям властивий синдром емоційного вигорання. Це поряд з тим, що професійна праця педагога характеризується дуже високою емоційною навантаженістю. На фоні падіння психічного тону спостерігається й падіння якості освітнього процесу та втрата інтересу до своєї професійної діяльності, яка поступово перетворюється для вчителя у занадто важку трудову повинність. Тож відзначається, що у авторитарних вчителів діти хворіють набагато частіше, причина чого криється у психосоматичній природі дитини: психологічно стомлений дитячий організм починає хворіти, щоб отримати можливість дитині перепочити та енергетично відновитися.

2. З'ясовано, що однією із сучасних освітніх технологій є змішане навчання, або «blended learning», в основі якого лежить концепція об'єднання технологій «класно-урочної системи», електронного навчання, дистанційних

освітніх технологій. До сильних сторін такого навчання можна віднести: гнучкість, адаптивність, індивідуалізацію, інтерактивність, глибину рефлексії. До слабких сторін належать: спонтанність, відстрочка та особисті (людські) зв'язки.

3. Завдяки обраному психодіагностичному інструментарію, нам вдалося визначити особливості емоційно-особистісної сфери досліджуваних вчителів. За результатами емпіричного дослідження було констатовано, що у значній кількості досліджуваних педагогів наявний синдром емоційного вигорання.

4. На зниження та профілактику професійного стресу у вчителів, на нашу думку, в першу чергу впливає освітня установа, зокрема адміністрація та наявність в закладі психолога. Саме вони спільними зусиллями можуть розробити та реалізувати спеціальні заходи для боротьби з емоційним вигоранням та покращити психоемоційний фон всього педагогічного колективу. З урахуванням результатів, отриманих на констатуючому етапі дослідження, на формуючому етапі дослідження ми тренінг «ReStart», з метою підвищення внутрішньої мотивації для досягнення позитивних життєвих та професійних цілей та, відповідно, для профілактики емоційного вигорання. Реалізація програми включала в себе декілька складових. Зокрема було проведено спеціальні тренінгові заняття для підвищення внутрішньої мотивації, а також повторну діагностику по його закінченню. За повторними результатами методик констатовано, що з позитивною динамікою відбулися психоемоційні зміни досліджуваних вчителів, що вплинуло на зменшення розвитку емоційного вигорання та його профілактику. Зокрема після проведення тренінгу зріс відсоток педагогів, які задоволені своєю професійною діяльністю, мотивовані її змістом та прагненням досягти в ній максимально позитивних результатів.

5. Перспективами подальшого дослідження є продовження розробки та подальша реалізація комплексної програми психологічного супроводу педагогів різних освітніх установ. Окрім цього, дане дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми подолання емоційного вигорання у вчителів початкової

школи. Виконана дипломна робота дозволяє визначити низку актуальних питань. На наш погляд, перспективними можуть бути такі напрями роботи: вивчення психологічного здоров'я, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами та морально-матеріальними винагородами, невирішеність особистісних конфліктів та виявлення характеру їх впливу на продуктивність самореалізації особистості педагога тощо.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов В. Підтримка професійного довголіття вчителів. *Післядиплом. освіта в Україні*. 2010. № 1. С. 21-23.
2. Алфімов В. Професійне довголіття педагогів : проблема підтримки. *Рідна шк.* 2010. № 4/5. С. 15-17.
3. Барановська О. В. Змішане навчання у початковій школі : нові форми взаємодії : методичні рекомендації. Київ : «Фенікс», 2021. 64 с.
4. Беседін Б., Вагнер Г. Навчальні технології ХХІ століття : «змішане навчання». *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2017. № 5 (85). С. 208-217.
5. Бойко В. Синдром «емоційного вигорання» в професійному спілкуванні. 2002. 216 с.
6. Бондарчук О. Особливості вияву синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Освіта і управління*. 2017. № 11. С. 57-66.
7. Бринських К. Корекція і профілактика синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності педагогів. *Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія*. 2015. Вип. 8. С. 26-30.
8. Булатевич Н. Синдром емоційного вигорання : роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка*. 2005. Вип. 22. С. 47-50.
9. Войцеховський О. Професійне вигорання як явище у сфері суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин. *Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія*. 2009. Вип. 17. С. 233-239.
10. Головська І. Виникнення синдрому вигорання на ранніх етапах професійного становлення особистості. *Наука і освіта*. 2013. Вип. 7. С. 224-229.
11. Гордієнко Н. Психолого-педагогічні особливості емоційного вигорання педагогів. *Педагогіка вищ. та серед. шк. : зб. наук. пр.* 2018. Вип. 32. С. 389-393.

12. Давидова О. Специфіка педагогічної діяльності вчителя та особливості її розвитку. *Вісник післядипломної освіти*. Київ : АТОПОЛ ГРУП, 2015. Вип. 15(28). С. 200-214.
13. Жогно Ю. Емоційне вигорання в педагогічному спілкуванні та співвідношення понять «суб'єктивне», «суб'єктне». *Наука і освіта*. 2018. № 3. С. 37-40.
14. Зайчикова Т. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. зап. К.*, 2005. Вип. 26. Т. 2. С. 107-114.
15. Змішане навчання : монографія / С.М. Березенська, К.Л. Бугайчук, В.М. Кухаренко, Н.Ю. Олійник, Т.О. Олійник, О.В. Рибалко, Н.Г. Сиротенко, А.Л. Столяревська. Харків, 2016. 275 с.
16. Кальбус О. Попередження професійного вигорання педагогів професійної освіти. *Педагогіка і психологія проф. освіти*. 2012. № 2. С. 67-73.
17. Карамушка Л. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. К. : Міленіум, 2004. 24 с.
18. Кобильнік Л. Психологічна допомога фахівцям в процесі самоактуалізації їх особистості. *Міжнародний науковий форум : соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2012. Вип. 10. С. 74-81.
19. Крайнюк В. Психологія стресостійкості особистості : Монографія. К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
20. Кухаренко В.М. Системний підхід до змішаного навчання. *Інформаційні технології в освіті*. 2015. № 24. С. 53-67.
21. Кухта С. Проблема захопленості та вигорання в професійній діяльності особистості. *Наука і освіта*. 2013. № 7. С. 247-250.
22. Латіна Г. Професійне здоров'я педагога як умова ефективної здоров'язбережної діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. *Фіз. виховання, спорт і культура здоров'я у сучас. сусп-ві*. 2019. № 2. С. 24-28.
23. Леженіна Л. Методи дослідження емоційного вигорання. *Наука і освіта*. 2008. № 8/9. С. 72-76.

- 24.Максименко С. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. К., 2006. 365 с.
- 25.Мартінова К. Профілактика емоційного вигорання педагогів освітньої організації емоціонального вигорання педагогов образовательной организации. *Наук. зап. Терноп. нац. пед. ун-ту.* 2015. Т. 18. С. 81-85.
- 26.Маслач К. Вигорання : багатомірна перспектива. 2004. 147 с.
- 27.Мешко Г. Емоційне вигорання педагога як показник стану його професійного здоров'я. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закл. освіти : зб. наук. пр.* 2008. Вип. 41. С. 121-125.
- 28.Морська Л. Професійне вигорання українського педагога : міф чи реальність? *Наук. зап. Терноп. нац. пед. ун-ту. Сер. Педагогіка.* 2016. № 2. С. 53-57.
- 29.Мульована Л. Профілактика професійної деструкції соціальних працівників : управлінський аспект. *Проблеми соц. роботи : філософія, психологія, соціологія.* 2018. № 1. С. 155-159.
- 30.Перегончук Н. В. Професійне вигорання як фактор розвитку особистості педагога : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». К., 2011. 20 с.
- 31.Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені К. Балакіревою; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., 45 с.
- 32.Прядко Н. Мотивація досягнення як детермінанта успіху в професійній діяльності особистості. *Вісник Національного університету "Чернігівський колегіум" ім. Т.Г. Шевченка.* 2015. № 127. С. 177-180.
- 33.Рашевська Н.В. Змішане навчання як психолого-педагогічна проблема. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки».* Черкаси, 2010. Вип. 191. С. 89-96.



- 34.Святка О. Глибинно–психологічна сутність професійного вигорання в контексті психологічного опору. *Науковий часопис*. К., 2017. Вип. 19. С. 126-131.
- 35.Сергеєнкова О. Психологічні основи формування професійної індивідуальності майбутніх учителів : автореф. дис... д-ра психол. Наук : 19.00.07. К., 2005. 41 с.
- 36.Собченко Т. М. Змішане навчання : поняття та завдання. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021 р., № 7. С. 73-76.
- 37.Ставицька С. Психологічні особливості стресостійкості педагога. *Матеріали XXVII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації» : Зб. наук. праць*. Переяслав-Хмельницький, 2017. Вип. 27. 138 с. С. 113-117.
- 38.Столярчук О. Формування психологічної компетентності майбутніх учителів. *Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору : тематичний випуск Гуманітарного вісника ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Вип. 5. Київ : Гнозис, 2014. С. 455-462.
- 39.Столярчук О. Динаміка професійних пріоритетів майбутніх учителів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2015. С. 124-132.
- 40.Сушняк Л. Професійне вигорання педагога : сутність, діагностика, профілактика. *Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія*. 2016. Вип. 4. С. 190-198.
- 41.Ткачук Г.В. Змішане навчання та особливості використання ротаційної моделі у навчальному процесі. *Інформаційні технології в освіті*. 2017. № 4 (33). С. 143-156.
- 42.Форманюк Т. Синдром «емоційного вигорання» як показник професійної дезадаптації вчителя. *Питання психології*. 2004. Вип. 6. С. 38-45.

- 43.Шелестова Л. В. Змішане навчання у початковій школі : методичні рекомендації. Київ : «Фенікс», 2021. 48 с.
- 44.Шроль Т.С. Змішане навчання як нова форма організації ІКТ-освіти. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*. 2016. Вип. 13(1). – С. 166-170.
- 45.Burke R. J., Greengalass E. A. Longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations*. 2003. V. 48 (2). P. 187-202.
- 46.Colquitt J. A. Toward an integrative theory of training motivation : A metaanalytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*. 2000. Vol. 85. № 5. P. 678-707.
- 47.Compas B., Connor-Smith J., Saltzman H., Thomsen A., Wadsworth M. Coping with stress during childhood and adolescence : Problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*. 2001. № 1. P. 87-127.
- 48.Folkman S., Moskowitz J. T. Stress, positive emotion, and coping. *Current Directions in Psychological Science*. 2000. P. 115-118.
- 49.Graham C.R. Blended learning system : Definition, current trends and future direction. *Handbook of Blended Learning : Global Perspectives, Local Designs*. 2005. P .3-21.
- 50.Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi–sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. № 25. P. 293-315.

## ДОДАТКИ

Додаток А

### Анкетування

Всього було опитано 16 вчителів

#### Загальна інформація

1. Стать – жіноча 15, чоловіча – 1
2. Вік – 20+ - 4, 30+ - 4, 40+ - 4, 50+ - 3, 60+ 1.
3. Як часто ви відчуваєте швидку втомлюваність?  
Часто 2, Інколи 13, Ніколи 1.
4. Як часто відчуваєте негативізм у спілкування з учнями та колегами  
Часто 1, Інколи 12, Ніколи 3.
5. Як часто відчуваєте безсоння?  
Часто 2, Інколи 12, Ніколи 2
6. Помічаєте порушення пам'яті та уваги?  
Часто 1, Інколи 12, Ніколи 3.
7. Як часто помічаєте підвищення дратівливості?  
Часто 1, Інколи 12, Ніколи 3.
8. Як часто помічаєте порушення у харчуванні?  
Часто 5, Інколи 6, Ніколи 5.
9. Турбує головний біль  
Часто 5, Інколи 11, Ніколи 0.

#### Порівняння стану вчителів під час очного та змішаного навчання.

1. Під час очного навчання Ви відчуваєте стрес  
Часто 2, Інколи 9, Ніколи 5
2. Під час очного навчання Ви помічали ненормований робочий день  
Часто 1 Інколи 9 Ніколи 6
3. Під час очного навчання Ви були неуважними до себе  
Часто 2 Інколи 6 Ніколи 8
4. Під очного навчання підготовка до уроків займала у вас  
1-2 год. 7, 3-4 год. – 5, 5-6 год – 4, більше 7 годин – 0
5. Під очного навчання перевірка зошитів/ робіт займала у вас  
1-2 год. - 10, 3-4 год. – 5, 5-6 год – 1, більше 7 годин – 0
6. Під очного навчання за комп'ютером/телефоном (по роботі) ВИ  
проводили

- 1-2 год. - 7, 3-4 год. – 6 , 5-6 год – 1 , більше 7 годин – 1
7. Під час змішаного навчання Ви відчуваєте стрес  
Часто 9, Інколи 6, Ніколи 1
8. Під час змішаного навчання Ви помічали ненормований робочий день  
Часто 14 Інколи 2 Ніколи 0
9. Під час змішаного навчання Ви були неуважними до себе  
Часто 7 Інколи 8 Ніколи 1
10. Під змішаного навчання підготовка до уроків займає у вас  
1-2 год. - 2, 3-4 год. – 9 , 5-6 год – 3 , більше 7 годин – 2
11. Під змішаного навчання перевірка зошитів/ робіт займає у вас  
1-2 год. - 3, 3-4 год. – 7 , 5-6 год – 4 , більше 7 годин – 2
12. Під змішаного навчання за комп'ютером/телефоном (по роботі) ВИ проводите  
1-2 год. - 0, 3-4 год. – 4 , 5-6 год – 4 , більше 7 годин – 8

## Інтерв'ю з психологом

Психологиня Наталія працює в сфері практичної психології 25 років практичний психолог, психолог методист.

### **1. На вашу думку, що є професійним вигоранням, як його розпізнати?**

Якщо говорити про те, як я розумію, як практик, що таке професійне вигорання, то це розуміння зводиться до того, що це певний особливий психофізіологічний стан людини який може виникнути внаслідок впливу професійних стресів і, зрозуміло, частіше за все він буває в тих хто працює в сфері професії Людина-Людина . Особливість цього психофізіологічного стану полягає в тому що він характеризується емоційним виснаженням , втрачається цікавість та інтерес до професійної діяльності і така професійна активність заморожується і помітно перетворюється в пасивну активність.

Якщо говорити про ознаки, мені відгукуються ознаки за Малером їх 12 і основних і побічних і цей перелік виглядає таким чином перше ми спостерігаємо в людині, яка має синдром професійного вигорання виражене виснаження та втому, можуть з'являтися психосоматичні ускладнення, може йти мова про безсоння, можемо спостерігати негативні установки по відношенню до колег та учнів також подібні установки по відношенню до своєї роботи, неякісне виконання своїх професійних обов'язків, людина намагається збільшити режим різних психостимуляторів, таких як кава, чай, паління, може спостерігатись зменшення апетиту або переїдання, спостерігається негативна самооцінка в своїй професійній діяльності, можемо спостерігати посилення агресивності, що про проявляється у вигляді роздратувань, напруженості, гнівливості, може посилюватися стан пасивності, тобто проглядається через цинізм, песимізм, відчуття безпорадності, апатії, можемо спостерігати відчуття вини.

Якщо дивитися більш глобально, то я зустрічала в професійній літературі три такі підходи, до визначення синдрому професійного вигорання, але як

практик, то більше послуговуюсь підходом нашого вітчизняного вченого, зокрема Бойка.

Він пропонує нам таку модель, яка складається з трьох компонентів і в кожному з таких компонентів він виділяє чотири симптоми. Перший компонент це напруження і такий компонент як переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, загнаність в кут, тривога і депресія. Другий компонент – резистенція і він пропонує поспостерігати за наявністю таких симптомів, як неадекватне вибірково-емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, редукція професійних обов'язків. Третій компонент – це визначення, і відповідно чотири симптоми: емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження, психосоматичні та психовегетативні розлади. Крім того в його підході є така диференційована оцінка за трьома рівнями розвитку прояву цих симптомів, це низький, середній і високий прояв. Тому, якщо говорити про те як як розпізнати його, то в практиці використовується спостереження, безпосередні бесіди з колегами і можна використовувати діагностичний матеріал, колись на початку практики використовувала, зокрема інструментарій Бойка, на сьогодні, якось це не потрапляло в поле зору і тому, це не використовувалось, саме діагностичний матеріал, більше це іде оцінка стану колег через спостереження.

## **2. Що саме спричиняє цей синдром ?**

Причинами емоційного вигорання в школі може бути специфіка організаційної культури в закладах освіти вона переважно ієрархічно – бюрократична. Причиною може бути криза цінностей, коли цінності вчителя не будуть співпадати з цінностями колективу, більшості членів колективу чи тих, які задає адміністрація. Це робота в постійному цейтноті, високе навантаження, додаткові обов'язки, які виникають в учителя і він виконує їх на волонтерських засадах. Вірогідний варіант в деяких школах неможливості реалізувати свої здібності, неможливості здійснення професійного розвитку і відповідно професійного росту. Може бути відповідна психологічна атмосфера в колективі, відсутність підтримки з боку колег, хронічні конфлікти з

учасниками освітньо-виховного процесу, як міжособистісні так і між групові. Це можуть бути високі вимоги з боку адміністрації і низький рівень свободи у прийнятті рішень. Можлива часта потреба працювати в позаробочий час, підготовка уроків, перевірка зошитів, підготовка якихось проектів і цей перелік можна продовжувати. Відсутність гідної підтримки та винагороди, несправедливість в оцінюванні результатів праці, неможливість впливати на прийняття дуже важливих рішень.

Особливо виділила б відчуття страху, яке існує в багатьох школах і забирає дуже багато сил, поруч з ним стоїть відчуття несвободи і високої залежності від чийось рішень і вказівок. Це можуть бути неоднозначні вимоги, які часто змінюються і вчитель не розуміє, що від нього хочуть, ну і знову ж вимоги які не відповідають можливостям вчителя. Це може бути потреба постійно бути на зв'язку, це високі емоційні навантаження пов'язані з високою відповідальністю за результати своєї роботи, як діти напишуть діагностувальні роботи, за те як складаються між дітьми стосунки в класі, щоби не було булінгу, щоби не було само ушкоджень серед учнів, тобто відповідальність за безпеку і інші якісь речі, які потребують високих емоційних затрат.

Поруч з цим можна сказати про такі внутрішні чинники, які не залежать від зовнішніх чинників і якщо вони у вчителя є, то тоді зрозуміло найменші прояви зовнішніх чинників будуть стояти тому що рівень емоційного вигорання буде пришвидшуватись, це індивідуальні особливості нервової системи, є серед вчителів дуже багато перфекціоністів які все хочуть зробити досконало, є трудоголіки, які хочуть в усьому брати участь, а потім виснажуються, це і люди з низькою самооцінкою, з певним таким депресивним мисленням, гіпервідповідальні педагоги, ті педагоги, які бачать свою місію служити іншим і часто забувають про себе.

**3. Чи помічали Ви у вчителів професійне вигорання? Можливо, вони зверталися до Вас за допомогою?**

Професійне вигорання серед вчителів помічається, оскільки чинниками його виникнення стали певні обставини. В першу чергу це корона вірусна

пандемія, оскільки вона змусила педагогів перейти на новий тип навчання, який має назву дистанційне навчання. Тому перше з чим в перші пандемічні місяці, зустрілися педагоги це потреба в самостійному володінні різноманітними стосунками для здійснення цього самого дистанційного навчання. І це викликало переважно доволі високе напруження, особливо в тих педагогів, які належали до старшого покоління і дуже обережно ставилися до цих за стосунків. Другий момент, який сприяв розвитку професійного стресу, це те що повністю розмилися границі робочого дня, хоч в педагога день доволі гнучкий, але тут ще додалось більшої інтенсивності цієї розмитості, завдання учнями надсилались в будь-який час доби, батьки хвилювалися і комуні кували в соц. мережі і вимагали від педагогів реакції на їхні повідомлення тут і тепер, і відповідно це примушувало бути включеним в робочий процес протягом доби. Третій момент, це те, що відносне місце відпочинку – дім, який був для комунікації з рідними, для справді якогось відновлення себе, перетворився в робочий офіс і ось ця безпечна територія для повного відновлення, вона умовно зникла. Четвертий момент, що під відновлення очних зустрічей, а воно вже почалося відбуватись в країні і вересні-жовтні, у багатьох педагогів спостерігалось висока ступінь страху заразитися повідом і це ще був один такий виразний стресовий чинник, який впливав на психіко-емоційне, психофізіологічне почуття педагогів. Спостерігалась категорія вчителів, яким катастрофічно в цей період не вистачало живого спілкування з учнями і колегами і ось саме такий новий тип навчання через екрани гаджетів у них викликало більшу затрату сил і енергії, ніж в такому реальному звичному навчанні оффлайн. Особливо на початку це стосувалось перших місяців, часто чула жалоби з боку педагогів на соматичні розлади, через високе навантаження та довготривалу роботу з комп'ютером та гаджетом. Це головні болі, це і проблеми з зором, і те що практично немає можливості рухатись, кудись вийти. Ще один момент, який варто виділити, це такий неякісний зворотній зв'язок з учнями, він був пов'язаний із технічними проблемами, змістовим нерозумінням



того наскільки учні засвоїли, як вони працюють, це також тримало педагогів в підвищеному тривожному стані.

Якщо подивитися на всі ці перелічені причини, певне їх може бути ще більше, зрозуміло що це сприяло професійному вигоранню, і підвищенню цього професійного вигорання в частини у колег, якщо порівнювати з до пандемічним часом. Також хочу зазначити, що на відміну від пандемії педагоги увійшли в професійну діяльність на фоні пережитого гострого стресу і хронічного стресу, зрозуміло які викликала війна. У період війни, ключовим є те, що професійна діяльність здійснюється на фоні війни, яка відбирає дуже багато сил у людини. Домінуючими є саме стресові чинники, які пов'язані з війною, а не професійною діяльністю. В перші місяці, березень, всі переживали стадію шоку і мова зовсім не йшла в той момент ні про яке навчання.

В перші місяці роботи, робота скоріше була анти стрес, чим стрес. До дистанційної форми навчання вже звикли, це не викликало на той момент багатьох труднощів. Хоч уже тоді з'явився новий виклик і те що потребувало трішки більше душевного включення, це невизначеність коли педагоги не мали можливості довготривалого перспективного планування своєї діяльності до якої так звикли. Цей стан невизначеності потребував більших затрат і високої гнучкості. Це було пов'язане з тим, що було невідомо як і коли закінчуватися навчальний рік, яку документацію готувати. Одним з найбільших викликів, які тримає педагогів в напруженому стані це відповідальність за безпеку учнів. ВЯ учителя додається кількість підготовок, він повинен мати декілька варіантів уроку, для якогось класу провести його онлайн, з кимось в разі тривоги працювати частину в класі, частину в укритті, працювати в режимі, коли частина класу присутня безпосередньо в класі, а частина за екраном комп'ютера. До ситуації, коли тривога буде протягом цього уроку або тривати частково. Ще викликам лишається відсутність фізичних умов для здійснення навчання, коли ти готуєшся і раптово вимикається світло, інтернет.

Ще одним таким професійним стресом є потреба у вирішенні щодо продовження роботи в школі, на фоні вимушеної міграції особливо за кордон.

Ось ці моменти, вони скоріш за все, відносяться до тих ще професійний стрес педагогів в умовах війни. Варто підкреслити що все таки домінуючи в цій ситуації є саме стресові чинники пов'язані з війною, а не професійною діяльністю. Ключові переживання педагогів вони саме там з рідними, з безпекою рідних з своєю безпекою з тим чи буде тепло, як все буде, тобто всі питання звичайного людського виживання. Тому якщо говорити саме про професійне вигорання на фоні війни, чи збільшилось чи ні, то знову ж ми розрізняємо професійний стрес, професійне вигорання і інший стрес, ось інший тип стресу, який саме є тим, що призводить до емоційного вигорання і скоріше робота в школі вона більше, навіть на сьогодні, у більшості педагогів є тією, що рятує і навпаки є профілактикою такого стресу воєнного.

#### **4. Які Ваші поради щодо профілактики професійного вигорання?**

Можливо варто перед тим як переступати поріг школи, сформулювати для себе певне кредо, певний намір, ніби передбачав і турботу про себе. Наприклад щасливий вчитель-щасливий учень. Другий момент це важливо зупинятися і мати можливість проаналізувати свій стан і бачити причини які приводять до появи цього стану, як внутрішні так і зовнішні. Вміти відділити ті причини, на які ми не можемо вплинути, наприклад, особливості своєї нервової системи, якщо вона слабка, то буде передбачити більше часу на відновлення, і ті що ми можемо змінити, наприклад свою самооцінку. Так і зовнішні, ми можемо змінити своє навантаження в школі, ми можемо попросити вивільнити нам якийсь день для чогось, але ми, наприклад, не можемо змінити війну і умови роботи в стані війни.

Наступний момент, це те що кожна людина вона унікальна і немає універсальних інструментів по відновленню себе. Тому розуміти своє налаштування і розуміти які інструменти є найбільш ефективними для того щоб відновитись фізично. Зрозуміло, що сонце такий універсальний інгредієнт, але для когось це може бути плавання, для когось футбол, для когось прогулянки на повітрі, для когось фізична робота і цей перелік може бути безмежний. Мати свої інструменти емоційного відновлення, духовного наповнення, тому

що для когось це може бути спілкування з природою, для когось це може бути малювання картин, для когось участь в якійсь театральній студії, а для когось це може бути слухання музики. Це свої інструменти інтелектуального наповнення, хтось любить читати дуже багато наукових книг, хтось дивитись науково-популярні фільми, хтось відвідувати різні курси. Інструменти соціального відновлення, це контакти з рідними, контакти з друзями, це якісь соціальні контакти за своїми інтересами, хобі, чи ще за якимись іншими напрямками.

Якщо говорити про школу, то до цих умов можна віднести зону для відпочинку педагогів під час перерв, після уроків, у якій є можливість випити чай, каву, поговорити з колегою, щось пописати, почитати, подивитись. Друге, це умови для обміну досвідом та можливості професійного розвитку. Це педагогічна академія, можливість організувати конференції, існують різні проектні групи, творчо-дослідницькі групи. Якщо говорити про наступне, то це можливість обміну проблемами, отримати колективну підтримку у пошуку вирішення тих проблем, які виникають, як в адміністрації так і в педагогів. Педагогічна колегія, це коли педагоги та адміністрація збираються в колі, для того щоб поділитися своїми спостереженнями і обговорити щось, що потребує обговорення та вирішення.

Наступне, це винагорода праці, як матеріальна, так і нематеріальна. Тобто це можуть бути якісь доплати, просто вихідні дні за перепрацьовані, грамоти і цей перелік можна ще доповнювати іншими видами винагород. П'яте, для створення дружньої атмосфери та культурного розвитку існують освітні подорожі, коли педагоги разом можуть подорожувати до якогось міста, населеного пункту і разом брати участь в екскурсіях, обговореннях побаченого, спільні походи до театру. Створення умов для підтримки гарної фізичної форми, це відвідування басейну, займання йогою або східними танцями, створення груп для колективного фізичного відновлення. Чудова форма, яку можна застосовувати, це школа для педагогів. Наприклад, мала досвід, у здійсненні подорожі на плотах, це була педагогічна школа, саме для

відновлення сил, для здруження колективу, напрацювання якихось ідей на наступний рік. Ми наводили школу в наметовому містечку у краєзнавчому Батурині, також проводили психологічну школу, ідея саме цієї школи була, допомогти педагогам відновитися від отриманого стресу, наповнитися силами і окрім того отримати інструменти по саморегуляції, релаксації, візуалізації, самопрограмування. Варто розуміти, що ніякій школі не під силу створити умов в яких би не було стресових ситуацій і ми розуміємо що життя воно виглядає таким чином, що також обов'язково кожна людина зустрінеться з стресовими ситуаціями. Тому підвищення власної резильєнтності, про яку зараз багато говорять, є дуже актуальним. І другий момент, який також став дуже популярним, що спочатку одягни маску на себе, потім на іншого, це є актуальним як і в цій ситуації так як і в будь-якій іншій ситуації, як в професійного так і поза професійного середовища. Тому кожному педагогу важливо шукати такий набір інструментів, який би і справді допомагав ось цю внутрішню стійкість зміцнювати і не думати що це колись само собою станеться, свідомо для цього щодня виділяти час, і тоді є вірогідність того, що високий ступінь професійного вигорання він не станеться в середовищі в якому працює педагог і яке підкидає різні випробування для нього.

## Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання»

(В.В. Бойка)

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

### Текст опитувальника

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

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюся обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.



70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тієї роботи, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

### **Бланк для відповідей**

Назва навчального  
закладу \_\_\_\_\_

Повних  
років: \_\_\_\_\_

Дата  
діагностування: \_\_\_\_\_

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів 8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів 15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів 22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів 29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів 36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів 43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів 50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів 57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів 64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів 71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів 78-84

Відповідь + або -									
-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

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

«Ключ»

#### Фаза «Напруження»

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

2. Незадоволеність собою:

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

3. «Загнаність у кут»:

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

4. Тривога і депресія:

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

#### Фаза «Резистенція»

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

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

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

3. Розширення сфери економії емоцій:

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

4. Редукція професійних обов'язків:

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

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

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

2. Емоційне відчуження:

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

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

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

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

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

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

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

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

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

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

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