

УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь магістр

на тему:

ДЕПРЕСИВНІ СТАНИ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ

Виконала : здобувачка III курсу, П 32 групи
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми Психологія
Патик Інна Сергіївна
Керівник: к. психол. н., професор
Тетяна ПЕРЕПЕЛЮК
Рецензент: д. психол. н., професор
Ольга ГУЛЬБС

Умань – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЯВИЩА «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ.....	9
1.1. Явище «емоційного вигорання» та його соціально-психологічна характеристика.....	9
1.2. Поняття «депресії», депресивні стани у працівників освітньої сфери як ознака емоційного вигорання.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕПРЕСИВНИХ СТАНІВ У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ.....	27
2.1. Організація, проведення та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	27
2.2. Практичні рекомендації працівникам освітянської сфери щодо попередження та профілактики депресії та емоційного вигорання.....	35
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ не тільки стрімкий у науково-технічному прогресі, а і у розширені та збільшені кількості симптомів у представників багатьох професій, які схильні до небезпечного синдрому вигорання, як професійного так і емоційного. До таких професій належать здебільшого представники системи «людина-людина», зокрема педагоги, соціальні працівники, психологи, психотерапевти, лікарі, менеджери, консультанти, працівники сфери обслуговування тощо.

Особливості виконання професійних обов'язків працівників перелічених професій полягає у присутності великої кількості ситуацій з високою емоційною насиченістю та складністю міжособистого спілкування, що вимагає від фахівців високого рівня включеності у ситуацію та встановлення контакту, який має містити довірливі та толерантні стосунки та також уміння управляти емоційною складовою ділового спілкування. Також існують певні індивідуальні особливості людей, що обирають соціальні та комунікативні професії, тому що метою їхньої роботи є прагнення зробити добро та покращити світ, допомогти людям не зважаючи на втому, сили, час, власні ресурси.

Огляд літератури показав, що в колах науковців, які займаються проблемами професійного вигорання, не існує термінологічної однотайності. Для позначення одного і того самого явища вживають різні словосполучення: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне (професійне) вигорання», які, на нашу думку, можна вважати синонімами. Що ж стосується практики, то численні наукові дослідження та публікації вказують на поширеність професійного (емоційного) вигорання, у першу чергу, серед медиків, вчителів, викладачів, журналістів, тобто тих осіб, чия робота пов'язана з регулярним спілкуванням з людьми, емоційними переживаннями, інтелектуальною діяльністю та значним ступенем відповідальності. Описуючи професійне вигорання у працівників освіти, варто зазначити, що діяльність

викладача будь-якого закладу вищої освіти характеризується широким колом обов'язків, підвищеною відповідальністю та необхідністю постійного професійного удосконалення. Педагогічні та науково-педагогічні працівники окрім навчальної роботи здійснюють також наукову, методичну, організаційну й виховну роботу [30, с. 141].

На нашу думку, синдром емоційного (професійного) вигорання виникає у педагогічних та науково-педагогічних працівників не лише під час безпосереднього виконання трудової функції на робочому місці, але й за його межами. Незважаючи на те, що робочий день є законодавчо встановленим, реальний час, що витрачається працівником освіти на професійну діяльність, виходить далеко за межі 36-годинного робочого тижня, що негативно впливає на психофізичний стан останніх і провокує появу описуваного нами синдрому. Сучасні соціологічні дослідження вказують на те, що найвищі показники професійного вигорання притаманні для викладачів зі стажем від 10 до 15 років. У педагогічних та науково-педагогічних працівників, які мають стаж до 5 років причиною вигорання вважається невідповідність очікуванням та реальній дійсності.

Сьогодні, в екстремальних умовах війни, посилилась загроза емоційного вигорання, пришвидшилась поява його ознак. Відсутність живого спілкування із студентами чи учнями у звичному навчальному просторі, неможливість безперешкодно і системно працювати в режимі онлайн через відсутність електрики, а також повітряні тривоги, побутові негаразди, пов'язані з вимушеним переселенням – все це порушило будь-які рамки робочого часу, межа між особистим і професійним життям стала більш розмитою, звузились можливості для повноцінного відпочинку. Не викликає сумнівів, що за таких умов емоційне виснаження відчувають майже всі викладачі, незалежно від віку та статі, займаної посади та стажу роботи. Зауважимо, що в чинному законодавстві України не існує визначення таких дефініцій, як «емоційне вигорання» та «професійне вигорання». Лише в окремих законах згадуються

вказані терміни. Зокрема, у ст. 1 ч. 1 абз. 18 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII надано визначення терміна «супервізія», який тлумачиться як: «професійна підтримка працівників, які надають соціальні послуги, спрямована на подолання професійних труднощів, аналіз та усунення недоліків, вдосконалення організації роботи, стимулювання мотивації до роботи, дотримання етичних норм та стандартів надання соціальних послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки» [18].

У статті 21 ч. 1 абз. 8 Закону України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» від 3 грудня 2020 р. № 1053-IX зазначено, що «основними завданнями надання психологічної допомоги в роботі мультидисциплінарної реабілітаційної команди є психотерапія членів сім'ї особи, яка потребує реабілітації, націлена на втому від співчуття та емоційне вигорання» [19].

Отже, на законодавчому рівні таке явище, як професійне вигорання та емоційне вигорання використовуються в контексті надання соціальних послуг та реабілітації. Однак саме існування дефініції «професійне вигорання» відсутнє як у КЗпП України та інших нормативно-правових актах, що регулюють трудові відносини [1, с. 452].

Досвід зарубіжних країн свідчить, що провідні західні корпорації присвячують чимало уваги і виділяють значні ресурси для підтримки мотивації своїх співробітників та профілактики професійного вигорання. Працівники отримують не лише численні пільги, а їм може встановлюватися скорочена тривалість робочого дня та надаватися подовжені оплачувані творчі відпустки [11, с. 173].

Таким чином, теоретична розробленість окресленої вище проблеми та її актуальність визначили тему випускної бакалаврської роботи «Депресивні стани як чинник емоційного вигорання працівників освітньої сфери».

Мета дослідження – теоретично дослідити вплив депресивних станів на процес емоційного вигорання у працівників освітньої сфери.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз вивчення депресивних станів як чинника емоційного вигорання у працівників освітянської сфери.
2. Провести емпіричне дослідження і здійснити математичну обробку та інтерпретацію отриманих результатів.
3. Розробити та запропонувати практичні психологічні рекомендації працівникам освітянської сфери щодо зниження рівня депресивного стану та попередження його появи і профілактики.

Об'єкт дослідження – депресивні стани працівників освітньої сфери.

Предмет дослідження – депресивні стани як чинник емоційного вигорання працівників освітньої сфери.

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз, систематизація та узагальнення інформації з наукових джерел;

Емпіричні: методики діагностики наявності депресивних станів та ступеню прояву емоційного вигорання (Методика для вимірювання рівня депресії «Шкала депресії Бека», методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко); методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.С. Нікіфоров);

Статистичні: математична обробка отриманих даних;

Інтерпретаційні: аналіз та пояснення результатів емпіричного дослідження.

Теоретичне значення дослідження. Поглибити знання про «депресивні стани» та «емоційне вигорання», розкрити взаємозв'язок між даними поняттями та психологічними станами.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути використані викладачами, соціальними працівниками, практичними психологами в роботі з працівниками освітянської сфери у процесі

психодіагностичної роботи, при наданні психологічної допомоги, а також задля профілактики депресії емоційного вигорання.

База дослідження. Вибірка дослідження склала 32 фахівці, які працюють у дошкільних та шкільних освітніх закладах та у відділі освіти Жашківської міської ради.

Апробація та публікації по матеріалах кваліфікаційного дослідження:

1. Виступ на науково-методичному семінарі «Психологічний супровід посттравматичних станів» на тему «Депресивний стан людини як наслідок ПТСР», який відбувся 05.10.2023 р. в УДПУ імені Павла Тичини на кафедрі психології.
2. Перепелюк Т.Д., Патик І.С. Причини появи депресивних станів у працівників освітньої сфери. Теорія та практика психокорекції особистості [Електронний ресурс] : електрон. зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 26 жовт. 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; [Голов. ред.: Сафін О. Д. ; редкол: Дудник О. А., Вахоцька І. О., Якимчук І. П.]. Умань, 2023. 213 с. Режим доступу: <https://fspou.dpu.edu.ua/kafedra-psykholohii/>. С. 149-151.



3. Виступ на науково-методичному семінарі «Академічна доброчесність», який відбувся 18 січня 2024 року на базі УДПУ імені Павла Тичини, кафедра психології на тему «Академічна доброчесність у професійній діяльності, як чинник зростання власного професіоналізму».

4. Виступ на науково-практичному семінарі «Психологія особистісного успіху», який проходив 21 березня 2024 р., в УДПУ імені Павла Тичини на кафедрі психології на тему «Депресивні стани як умова зниження можливості досягнення особистісного успіху».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ЯВИЩА «ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ

1.1. Явище «емоційного вигорання» та його соціально-психологічна характеристика

Праця педагогічних та науково-педагогічних працівників вирізняється низкою специфічних особливостей. Зазначена праця – це, по-перше, інтенсивна розумова, інтелектуальна діяльність, яка отримала назву «нервово-мозкова діяльність» та пов'язана з постійною емоційною напругою. По-друге, особливість такої праці виявляється в тому, що освітня діяльність не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження. Праця педагога займає перше місце серед професій у сфері «людина-людина», працівники якої найбільш схильні до професійного вигорання [10, с. 371].

«До емоційного вигорання схильний кожен» – до такого висновку дійшли австралійські вчені *М. Піерс* та *Дж. Моллоу* (1990). Вони стверджують, що швидкість «згорання» не пов'язана ані з освітою, ані з рівнем інтелекту, і навіть з оплатою праці. Чутливі й емоційні люди раніше помічають його симптоми, проте інтенсивність процесу не залежить ні від душевної організації, ні від особистої історії. Єдине, що має значення, – ситуація на роботі та ставлення до неї професіонала. Термін «синдром вигорання» походить від грецьк. *syndrome* – «поєднання» та англ. *burn-out* – «припинення горіння». Його автор, американський психіатр *Г. Фрейденбергер*, використав поняття вигорання для опису поступового емоційного виснаження, втрати мотивації і зниження прихильності серед волонтерів громадської клініки Святого Марка у Іст-Віллідж, Нью-Йорк, які він спостерігав як психіатр-консультант. Він помітив,

що цей процес протікав близько року та супроводжувався низкою фізичних і психічних симптомів: головний біль, кишкові розлади, безсоння, втома, виснаження, дратівливість, гнів та ін. Вибір цього терміна *Г. Фрейденбергер* пояснив через аналогію, що «люди, як будівлі, іноді вигорають». Під тиском складних ситуацій, якими насичене наше життя, внутрішні ресурси людей виснажуються, ніби випалюються вогнем, залишаючи велику пустку всередині, хоча зовнішня оболонка може залишатися більш-менш незмінною. Він описує вигорання як «демона, який корениться у суспільстві та часі, в якому ми живемо, у нашій постійній боротьбі за наповнення сенсом власного життя». *Г. Фрейденбергер* наголошує, що вигорання – «це не той стан, який краще ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, народжена хорошими намірами».

Концептуальними передумовами виникнення теорії вигорання вважають праці *Г. Сельє* який вважав, що стрес, або загальний адаптаційний синдром це фізіологічна реакція людського організму, яка виникає внаслідок впливу фізичних, хімічних та органічних чинників. Автор вказував на три стадії стресу:

1) стадія тривоги, коли організм людини готується до зустрічі з загрозою. Організм при цьому мобілізує ресурси і включає механізми саморегуляції захисних процесів. Якщо останні ефективні, то тривога зникає і організм повертається до нормальної активності;

2) стадія резистентності настає під час тривалої дії стресора, коли організму потрібні захисні сили. Організм намагається чинити опір загрози та збалансувати витрати адаптаційних резервів на фоні адекватного зовнішнім умовам напруження функціональних систем. Це стадія максимальної адаптації та успішного повернення до душевної рівноваги. Якщо ж захисний механізм не спрацьовує, людина переходить до третьої стадії;

3) стадія виснаження настає при дуже сильному і тривалому впливу стресора. При цьому у людини різко знижується адаптаційні резерви та опір

організму, виникає відчуття спустошеності, вразливість до втоми, фізичні проблеми, що може призвести до хвороб і навіть до загибелі організму. Одним з найважчих наслідків довготривалого стресу є синдром «професійного вигорання». По Сельє вигорання можна віднести до третьої стадії, якій передують стійкий і тривалий рівень збудження.

Вагомий вклад в дослідження проблеми вигорання внесли також послідовники Сельє, які займалися вивченням загального адаптаційного синдрому (Р. С. Лазарус, Р. Г. Розенман, М. Фрідман та ін.) та так званої «ларвованої (прихованої, маскованої) депресії» чи «депресії виснаження» (Д. Бек, П. Кієльхоль та ін.). Останню нині часто описують як синдром вигорання.

Починаючи з 70-х рр. ХХ ст. проблема вигорання набуває наукових обрисів. У 1976 році до вивчення феномену «вигорання» долучилась американський соціальний психолог *К. Маслач*, яку вважають одним із найавторитетніших науковців у цьому напрямку. На момент відкриття синдрому вигорання *К. Маслач* і її група працювали над проблемою дослідження когнітивних здібностей людей, які перебували у стресовому стані та встановила, що досліджувані феномени (особливо дегуманізація, з метою самооборони й ізольоване ставлення) здійснюють вплив на професійну ідентифікацію та поведінку працівників. Мабуть, тому у своїх дослідженнях вона змогла швидко переорієнтуватися на вивчення феномена вигорання та розробку методів його діагностики. *К. Маслач* випадково виявила, що юристи називають цей феномен терміном «*burnout*» (вигорання) і почала використовувати його у подальших дослідженнях, які продемонстрували однозначне його розуміння досліджуваними.

На відміну від *Г. Фрейденбергера*, *К. Маслач* з колегами визначала вигорання як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється у професіях соціальної сфери, і тлумачила його як результат професійних проблем, а не як психіатричний синдром.

Сьогодні існує кілька моделей вигорання. Найпоширеніша з них – трифакторна, запропонована у 1986 році *К. Маслач* і *С. Джексон (S. E. Jackson)*, яка розглядає вигорання як тривимірний конструкт, що включає: емоційне виснаження, деперсонлізацію та редукцію особистих досягнень. Більшість пізніше розроблених моделей вигорання створювалися шляхом об'єднання компонентів чи усунення одного з них із моделі, запропонованої *К. Маслач*.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова вигорання. Воно викликане міжособистісними потребами, стосується виснаження або спустошення емоційних ресурсів і виявляється в зниженому емоційному фоні, байдужості або емоційному перенасиченні.

Для *деперсоналізації* характерна деформація відносин з іншими людьми, що виявляється у негативізмі, нелюдському, цинічному ставленні до тих, кому надаються послуги (клієнтів, пацієнтів тощо), а не до власної персони.

Редукція особистих досягнень – тенденція до негативного оцінювання власної роботи з тими, кому надаються послуги. *Ю. П. Жогно (2009)* тлумачить цю складову як певну самодискваліфікацію фахівця. Редукція особистих досягнень може виявлятися або в тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення й успіхи, негативізмі до службових досягнень і можливостей, або в применшенні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Вигорання, як правило, розвивається в осіб, діяльність яких передбачає взаємодію з іншими людьми, від якості якої залежить моральний чи матеріальний її результат:

- ✓ Науковці (*Л.О. Китаєв-Смик*) розглядають «хворобу спілкування» – «вигорання» як наслідок душевної перевтоми, що характеризується зникненням гостроти почуттів і переживань, негативним ставленням до партнерів спілкування, виникненням конфліктів, втратою людиною уявлень про цінність життя, коли все стає байдужим. Для визначення феномену «вигорання» вживаються такі поняття: синдром психічного

вигорання, психологічне вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання.

✓ Психічне вигорання (О.М. Степанов) – це психічний стан, який характеризується виникненням відчуття емоційної спустошеності і втоми, пов'язаних з професійною діяльністю. Найчастіше синдром «психічного вигорання» вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія, яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та вплив на них.

✓ Емоційне вигорання (Т.І. Ронгінська) – це психічний стан, що характеризується виникненням почуттів емоційної спустошеності і втоми, викликаних власною працею і поєднує у собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

✓ В.В. Бойко характеризує емоційне вигорання як напрацьований особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи.

✓ Т.С. Яценко та ін. вважають, що емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання – глобальний деконструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи.

У МКХ-10 синдром емоційного вигорання знаходиться під рубрикою Z.73.0 «Стрес, що пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя». Синдром емоційного вигорання є прихованою проблемою, оскільки, розвивається практично непомітно, може призводити до серйозних соціальних (зниження якості роботи, догляд зі спеціальності, зростання професійних помилок тощо) і медичних наслідків (розвиток депресії, залежностей від психоактивних речовин, суїцидів).

Виникнення синдрому вигорання пов'язують з віковими, гендерними, національно-культурними аспектами особистості, а також з фізіологічними

ознаками – типом нервової системи, збуджуваністю та рівнем стійкості до стресу, фрустрації.

Згідно визначенню ВООЗ (2001) «синдром вигорання (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. Цей синдром, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку.

Синдром емоційного вигорання – це стан фізичного і емоційного виснаження, яке є результатом надмірної роботи, високих вимог до самого себе і постійного стресу. Виявляється як в формі фізичної втоми, так і в почутті психологічної та емоційної виснаженості.

Чинників емоційного вигорання багато і, в основному, вони пов'язані з виконанням професійних обов'язків: занадто багато роботи без відпочинку і спілкування з оточуючими, проблеми у взаєминах з близькими людьми, велика кількість обов'язків, відсутність необхідної кількості сну. Крім того, сприяти розвитку емоційного вигорання можуть певні риси характеру. Наприклад, перфекціонізм, песимізм, прагнення контролювати кожен аспект роботи і свого життя, небажання делегувати обов'язки.

Г. А. Робертс (1997), на основі дослідження вигорання серед, зокрема лікарів, визначив такі ознаки та симптоми вигорання:

- *зміни в поведінці* – професіонал часто дивиться на годинник; посилюється його опір виходу на роботу; відкладає зустрічі з хворими; часто запізнюється (пізно приходить і пізно йде); втрачає творчі підходи до вирішення проблем; працює старанніше та довше, але його досягнення

стають меншими; усамітнюється й уникає колег; присвоює власність установи; збільшує вживання психоактивних речовин, що змінюють настрої (включаючи кофеїн і нікотин); втрачає здатність задовольняти свої потреби в розвагах і відновленні здоров'я; схильний до нещасних випадків;

- *зміни в почуттях* – втрата почуття гумору або «гумор повішеника»; постійне відчуття невдачі, провини, гніву, образи та гіркоти; самозвинувачення; підвищена дратівливість, що виявляється на роботі та вдома; відчуття, що до нього прискіпуються; почуття збентеженості та байдужості; безсилля; зняття стресу, а не творча діяльність;

- *зміни в мисленні* – поява настирливих думок про те, щоб залишити роботу, нездатність концентрувати увагу; ригідне мислення; посилення підозрливості й недовірливості; цинічне, негуманне ставлення до хворих, менталітет жертви; заклопотаність власними потребами й особистим виживанням;

- *зміни у здоров'ї* – порушений сон; часті несерйозні недуги, що затяглися в часі; підвищена сприйнятливості до інфекційних захворювань; втомлюваність (втома та виснаження протягом усього дня); зростання порушень психосоматичного здоров'я.

У вивченні чинників вигорання виділяють три найпоширеніші підходи:

1) *інтерперсональний* (Б. П. Бунк, В. Б. Шауфелі, К. Маслач та ін.): основна детермінанта вигорання – міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб'єкт діяльності»;

2) *індивідуальний* (Л. Халлсен, С. Гобфул, Дж. Фріді, А. Пайнс): як основна детермінанта вигорання розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості;

3) *організаційний* (Р. Бурке, І. Віннабст): причиною вигорання визначає чинники професійного середовища (особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва та ін).

Дослідники (Б. Перлман, Е. Хартман, Т.В. Форманюк) виділили три групи змінних, які впливають на розвиток синдрому вигорання у професіях типу «людина-людина»:

- *особистісні чинники:* екстраверсія та інтроверсія, реактивність, стать, вік, авторитаризм, самоповага, трудоголізм, поведінкова реакція на стрес за типом А (стратегії подолання кризових ситуацій, яким надає перевагу людина), рівень емпатії, мотивація, ступінь задоволення професією та професійним ростом, стаж та ін.;

- *рольові чинники:* рольові конфлікти, рольова невизначеність, низький соціальний статус; рольові поведінкові стереотипи; відхилення референтною групою; негативні статево-рольові (гендерні) установки, що утискають права та свободу особистості;

- *організаційні чинники:* час, який витрачається на роботу; невизначений (чи такий, що важко вимірюється) зміст трудової діяльності; робота, яка вимагає виняткової продуктивності, постійного підвищення професіоналізму, відповідної підготовки (тренування); невизначена чи недостатня відповідальність; характер керівництва, який не відповідає змісту роботи та ін.

На сьогоднішній день синдром вигорання розглядається як довготривала стресова реакція, яка виникає як наслідок дії на людину хронічних професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим, ми розглядаємо синдром вигорання як «професійне вигорання», що потенціює деформацію особистості професіонала.

До суб'єктивних факторів, що обумовлює емоційне вигорання, відносять наступне:

- ✓ схильність до емоційної стриманості. Природно, емоційне вигорання як засіб психологічного захисту виникає швидше у тих, хто більш емоційно стриманий. У такої людини емоційне напруження поступово накопичується, не знаходячи виходу. Навпаки, формування

симптомів «вигорання» проходитиме повільніше у людей, які вміють відреагувати емоції безпечним способом.

✓ інтенсивне сприйняття і переживання обставин професійної діяльності. Дане психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, виконувану роль. Особливо небезпечним цей фактор є на етапі входження в професію, на етапі адаптації. Досить часто зустрічаються випадки, коли по молодості, недосвідченості і, може бути, наївності, фахівець, який працює з людьми, сприймає все занадто емоційно, віддається справі без залишку. Роздуми над випадками, з якими довелося зіткнутися, уточнення необхідної інформації може зайняти весь вільний час фахівця. При цьому залишаються «на потім» важливі особисті справи, віддаляються близькі і друзі, забувається хобі. Кожен стресогенний випадок із практики залишає глибокий слід у душі. Доля, здоров'я, благополуччя потерпілого викликають інтенсивне співучасть і співпереживання, болісні роздуми і безсоння. Поступово емоційні ресурси виснажуються, і виникає необхідність відновлювати їх або берегти, вдаючись до тих чи інших прийомів психологічного захисту. Так, деякі фахівці через якийсь час змінюють профіль роботи і навіть професію. Або спостерігається ототожнення себе з професійною роллю. Такі рятувальники відчують себе рятувальниками скрізь і завжди: не тільки на роботі, але і в спілкуванні з родиною, друзями, вибираючи собі в якості хобі заняття, найтіснішим чином пов'язані з допомогою.

✓ ірраціональні переконання. Наприклад, переконаність у тому, що всі навколишні повинні цінувати і поважати працю пожежника-рятувальника. Або що головне завдання державних службовців - займатися вирішенням службових і побутових проблем фахівців екстремального профілю.

✓ слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності. Часто фахівець вважає, що проявляти співучасть і співпереживання колегам і постраждалим не є необхідним. І тоді професіонал не відчуває різниці між порятунком людини і порятунком майна. Зрештою, подібна установка призводить не тільки до розвитку синдрому вигорання, але до особистісних змін: людина стає байдужим, черствим, а іноді безжальним. Підчас, вважаючи за необхідне емоційно відгукуватися, співпереживати, фахівець не вміє отримувати «винагороду», заохочувати себе за виявлену чуйність, отримувати задоволення від цієї частини своєї роботи. Систему самооцінок він підтримує іншими засобами – матеріальними або формальними показниками досягнень. І з часом емоційна віддача перестає здаватися необхідною у професійній діяльності.

✓ моральні дефекти і дезорієнтація особистості. Моральні дефекти обумовлені нездатністю включати у взаємодію з колегами і постраждалими такі моральні категорії, як совість, доброчесність, порядність, чесність, повага прав і гідності іншої особистості. Моральна дезорієнтація викликається невмінням відрізнити добро від зла, благо від шкоди, що завдається особистості.

✓ трудоголізм. Одним з факторів ризику розвитку синдрому вигорання є трудоголізм. Однак причини, що породжують це явище, можуть бути різними. До групи ризику розвитку вигорання потрапляють трудоголіки, орієнтовані на процес, а не на результат, зациклені на роботі. Такі трудоголіки не вміють заохочувати себе за успішно вирішені професійні завдання. У них наголошується низька якість життя, виражені захворювання та розлади, пов'язані з роботою. Часто трудоголізм - форма захисту від неблагополуччя в іншій сфері життя, наприклад, в сімейному житті.

✓ кількість змін у житті за поточний період. Багато змін в житті, навіть позитивних, що відбуваються одночасно, звужують «зону

стабільності». Наприклад, народження дитини, здобуття нової квартири, підвищення в посаді за короткий період часу значно підвищують ризик розвитку синдрому вигоряння [26, с. 12].

Симптоми емоційного вигоряння:

- ✓ Відсутність мотивації: коли ви не відчуваєте ентузіазм, у вас більше немає внутрішньої мотивації для своєї роботи.
- ✓ Втома: дуже яскрава ознака. Якщо ви відчуваєте постійну втому, фізичну, розумову або емоційну, це красномовний сигнальний маячок того, що ваш організм перебуває під впливом емоційного вигоряння.
- ✓ Фрустрація, цинізм і інші негативні емоції: те, чим ви займаєтеся, не має особливого значення, розчарування у всьому. З'являється нездоланний песимізм.
- ✓ Когнітивні проблеми: вигоряння і хронічний стрес можуть перешкодити вашій здатності концентруватися і запам'ятовувати інформацію.
- ✓ Відсутність задоволеності роботою і життям: це тенденція відчувати себе менш щасливим і задоволеним.
- ✓ Погіршення якості роботи: ви начебто робите все, як і раніше, проте якість падає.

Етапи емоційного вигоряння:

- ✓ Фізичне, психічне та емоційне виснаження. Тут все більш-менш ясно: подібну втому легко помітити.
- ✓ Сором і сумніви. Вони виникають внаслідок втрати енергійності і впевненості в своїх силах. Ви починаєте сумніватися в собі і відчувати сором за те, що не можете робити те, що раніше робили добре.
- ✓ Цинізм і брутальність. Тепер, коли сором пройшов, виникає вразливість, яку людина хоче приховати за допомогою важкої броні.
- ✓ Відчуття безпорадності. Навіть якщо ви цинічно налаштовані, все одно виникають моменти, коли ви чітко розумієте - це повна безпорадність.

Впоратися з поганим настроєм ні бажання ні можливості немає, все валиться з рук, нічого не виходить. Це найбільш критична фаза емоційного вигорання.

Стратегії подолання емоційного вигорання: щоб подолати емоційне вигорання, недостатньо змінити щось одне. Проблема ця комплексна, тому і вирішувати її потрібно відповідно. Коли ви перебуваєте в стані вигорання, то відчуваєте себе безпорадним. Але насправді у вас набагато більше контролю, ніж можна подумати. Є дії, які ми можемо зробити, щоб впоратися з вигоранням і повернути рівновагу в своє життя. Одна з найкращих стратегій – соціалізація [26].

1.2. Поняття «депресії», депресивні стани у працівників освітньої сфери як ознака «емоційного вигорання»

Депресія – це захворювання, що характеризується постійним пригніченим станом та втратою цікавості до будь-якої діяльності, що зазвичай приносить задоволення, а також нездатністю виконувати повсякденні справи протягом як мінімум двох тижнів.

У людей, що страждають на депресію, часто спостерігаються наступні симптоми:

- пригнічений настрій (або роздратованість);
- помітне зниження інтересу до життя або незадоволеність ним; значне зниження або збільшення маси тіла, не викликані зміною дієти; безсоння або сонливість;
- втома або втрата енергійності;
- почуття нікчемності, надлишкової або неадекватної провини; зниження здатності мислити, зосередитися, нерішучість, загальмованість; повторні думки про смерть, повторні суїцидальні спроби.

Які причини виникнення депресії? Депресія буває двох видів: ендогенна, що виникає незалежно від зовнішніх стресів і життєвих ситуацій, оскільки має

генетичний характер, та екзогенна, пов'язана із зовнішніми факторами. Ендогенні депресивні стани можуть виникати у будь-якому віці, а різноманітні негаразди і пережиті стреси, такі як конфлікт на роботі, смерть близької людини, можуть стати поштовхом до захворювання. Ця хвороба не є відчуттям поганого настрою, ознакою слабкості чи приводом для почуття провини.

Які наслідки ігнорування депресії? Найбільша небезпека цієї недуги в тому, що вона здатна тривалий час залишатися без належної уваги як з боку хворої особи, так і з боку її оточення. Така непримітність з часом може мати найтрагічніші наслідки, починаючи від серйозних психічних розладів і закінчуючи самогубством.

Психологічні відхилення у вчителів можуть привести до ряду наслідків, у тому числі до неефективності викладання й негативному впливу на учнів. Учителі повинні бути усвідомленими цього ризику й вживати заходів, щоб запобігти його виникненню.

Психологічні відхилення – це порушення психічної функції, які приводять до непослідовності в поведженні, мисленні й почуттях людини. Ці порушення можуть привести до серйозних проблем у житті людини, його соціальної адаптації та взаємовідносинах. Найбільш часто психологічні відхилення зустрічаються в дітей і підлітків, однак вони можуть з'являтися в будь-якому віці.

Існує безліч різних психологічних відхилень, які можуть бути як легенькими, так і серйозними. Наприклад, шизофренія – це серйозний психічний розлад, що проявляється в різних формах, таких як парапоісія, аутизм, депресія тощо.

Інші психологічні відхилення, такі як депресія, анорексія, гіперактивність, obsесивно-компульсивное розлад та інше можуть бути менш серйозними, але все-таки приводять до серйозних проблем у житті людини.

Причини появи психологічних відхилень можуть бути різними. У деяких випадках вони можуть бути викликані генетичними факторами, такими як

спадковість. В інших випадках причиною можуть бути травми мозку, недолік вітамінів і мікроелементів, а також стрес.

Лікування психологічних відхилень залежить від їхнього типу й ступеня важкості. У деяких випадках може бути досить психологічної допомоги, щоб упоратися із проблемою. В інших випадках може знадобитися медична допомога. У деяких випадках може знадобитися комбіноване лікування.

Вчителі займають особливе місце в суспільстві. Вони мають контакт із дітьми та підлітками, які перебувають у психологічному стані, що формується. Учителі впливають на формування особистості дитини, його моральних і етичних якостей. Тому психологічні відхилення у вчителів можуть привести до серйозних наслідків.

Психологічні відхилення у вчителів можуть виникати за різними причинами. Деякі вчителі випробовують стрес через напружену роботу. Вони не можуть нормально відпочивати й одержувати задоволення від життя. У результаті цього в них можуть виникати психічні відхилення.

Психологічні відхилення у вчителя в окремих випадках мають місце через недосконалість своєї освіти. Педагогічні працівники можуть не мати досить знань і навичок для роботи з дітьми. В результаті цього в них можуть виникати різні проблеми, пов'язані з невдалою роботою з дітьми.

Також психологічні відхилення у вчителів можуть виникати через невідповідний спосіб життя. Учителі можуть звикати до алкоголю або медичних препаратів (особливо транквелізаторів). У результаті цього є велика вірогідність різних проблем, пов'язаних з невдалою роботою з дітьми.

Тому психологічні відхилення у вчителів можуть привести до серйозних наслідків. Учителі повинні бути особливо уважні до свого психологічного стану. Вони мають постійно проводити психологічні обстеження та користатись психологічною допомогою.

Наслідки психологічних відхилень у вчителів. Психологічні відхилення – це психічне захворювання, що характеризується порушеннями психічної

працездатності людини. Психологічні відхилення у вчителів можуть проявлятися в різних формах і приводити до різних наслідків. Найчастіше зустрічаються психологічні відхилення у вчителів – це депресія, панічні атаки, алкоголізм, наркоманія, гіпертермія й підвищена чутливість до стресу.

Психологічні відхилення можуть істотно вплинути на якість роботи вчителя і його здатність до професіоналізму. Психологічні відхилення можуть привести до того, що вчитель стане нездатним проводити заняття з дітьми або підлітками, а також до того, що він буде зазнавати труднощів у спілкуванні з колегами, керівниками та батьками.

Психологічні відхилення також можуть привести до того, що вчитель може почати використовувати недоцільні методи в роботі з дітьми або підлітками, а також до того, що він може зруйнувати нормальний контакт та співпрацю з колегами, керівниками та батьками.

Наслідки психологічних відхилень у вчителів можуть бути різними. Залежно від того, які психологічні відхилення у вчителя, наслідки можуть бути більш-менш серйозними. Найчастіше зустрічаються наслідки психологічних відхилень у вчителів, пов'язані з порушенням в роботі, відсутності професіоналізму, порушення в спілкуванні з колегами, керівниками, а також порушення в спілкуванні з дітьми, підлітками та їх батьками.

В умовах часто заниженої соціальної та матеріальної оцінки праці, суспільство висуває до педагогів/викладачів більш підвищені, порівняно з представниками інших професій вимоги. Це не додає позитиву престижу професії, певною мірою стає причиною «відтоку кадрів», кількісного та якісного зниження рівня життя цієї категорії працівників. З найчастіше згаданих у науковій літературі чинників, які підвищують психічну напруженість викладацької діяльності, насамперед відзначається стаж педагогічної діяльності. Так, безумовно, що триваліший час педагогічний працівник виконує трудові функції, то більша вірогідність появи симптомів професійного вигорання. Зрозуміло, що такі симптоми виникають не у

молодого фахівця, який пропрацював в освітянській галузі 2-3 роки, а найчастіше у досвідчених викладачів з-понад десятилітнім стажем, особистість і організм яких систематично піддавалися нервовому, фізичному, моральному перенапруженню [11, с. 171].

Важливо зазначити, що Всесвітня організація охорони здоров'я, у межах «Міжнародної класифікації хвороб – 11 (МКХ-11)», тлумачить професійний синдром емоційного вигорання не як медичний стан, а як загрозливий фактор. Синдром емоційного вигорання відображено у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я». Окрім того, МКХ-11 містить таку дефініцію емоційного вигорання: «Вигорання» – це синдром, що визнається результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно подолати» [25].

У роботі М. Ануфрієва та О. Каплі йдеться про те, що професійне вигорання являє собою складний процес, обумовлений рядом внутрішніх (психологічних) та зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) факторів, що включає в себе емоційне виснаження, редукування особистих досягнень, зниження мотивації до праці і життя в соціумі та призводить до загострення наявних і виникнення нових хвороб, а у найбільш гострій стадії – до загибелі особи [1, с. 451].

Запобігання психологічних відхилень у вчителів. Професія вчителя є однією із самих відповідальних і складних. Учитель не тільки дає знання учням, але й виховує їх, чинить на них психологічний вплив. Тому дуже важливо, щоб у вчителя були професійні навички й знання, а також психологічна стабільність.

Однак постійний вплив на учнів, безперервна робота з ними можуть привести до розвитку у вчителя психологічних відхилень. Тому дуже важливо заздалегідь запобігти цим відхиленням або навчитися впоратися з ними.

Першим і головним кроком до запобігання психологічних відхилень у вчителя є професійна підготовка. Педагог повинен знати психологію розвитку

дитини, психологію навчання, а також мати навички психологічної консультації.

Другим важливим кроком є постійне самостійне психологічне навчання. Вчитель повинен регулярно відвідувати професійні семінари й конференції, знайомитись з відповідною літературою.

Третій важливий крок – це вміння контролювати свої емоції. Вчитель повинен уміти управляти своїми емоціями, не допускати їхнього перевантаження. Для цього можна застосовувати різні способи, наприклад, медитація, йога, психотерапія.

Четвертий важливий крок – це вміння працювати зі стресом. Стрес – це неминуча частина життя вчителів. Педагог повинен уміти контролювати свої емоції в стресових ситуаціях, а також застосовувати різні способи боротьби зі стресом.

П'ятий важливий крок – це вміння комунікувати із колегами. Вчитель повинен мати дружні відносини з колегами, спілкуватися з ними відкрито й професійно. Дружні відносини допомагають педагогу справлятися зі своїми проблемами й недоліками.

Шостий важливий крок – це вміння спілкуватися з батьками. Вчитель повинен уміти комунікувати із батьками на різні теми, а також приймати їхню критику в позитивному напрямку. Дружні відносини з батьками допомагають педагогу спокійно приходити до бажаного результату витрачаючи мінімум зусиль [13].

Поганий настрій і депресія – зовсім не рівнозначні поняття. У той час як періодичне пригнічення настрою є нормальною реакцією на події, що завдають нам дискомфорту, депресію вважають важким психічним захворюванням, яке вимагає спеціалізованої допомоги.

Депресія – це патологія, яка характеризується тривалим пригніченням настрою і втратою цікавості до життя, що призводить до нездатності виконувати буденні справи протягом щонайменше двох тижнів.

У людей, що страждають на депресію, часто спостерігаються наступні симптоми:

- Пригнічений настрій
- Злість і дратівливість без причини
- Відчуття власної меншовартості, нікчемності
- Почуття провини
- Зниження або втрата цікавості до життя та незадоволеність ним
- Порушення мислення, загальмованість
- Нездатність сконцентрувати увагу
- Песимістична налаштованість на будь-які події
- Суїцидальні думки та спроби
- Постійна втома
- Сонливість або безсоння
- Зміни апетиту

Можна знайти багато опитувальників для діагностики найпоширеніших розладів психіки. Однак донедавна більшість методик первинної оцінки психічного здоров'я були складними для сприйняття і займали багато часу, щоб використовуватися у якості скринінгових тестів.

Отже, проаналізувавши наукову та методичну психо-педагогічну літературу ми дійшли висновку, що можлива поява емоційного вигорання може бути спричинена такими факторами як стрес та депресія.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕПРЕСИВНИХ СТАНІВ У ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ

2.1. Організація, проведення та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Аналіз вивчення синдрому «емоційного вигорання», показав, що до основних методик, які можуть бути використані психологами при дослідженні цієї проблеми, належать: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко); методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина — людина» (Г.С. Нікіфоров); методика «Шкала депресії Бека». Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових. Нами були обрані наступні методики:

Базою дослідження були працівники освітянської сфери м. Жашків, дослідження проводилося анонімно. У дослідження взяли участь 32 фахівці, які працюють у дошкільних та шкільних освітніх закладах та у відділі освіти Жашківської міської ради.

Методика діагностики рівня депресії Бека: за результатами методики визначено тяжку депресію у 10% опитуваних. У 32% респондентів виявлено виражену депресію середньої тяжкості, помірний рівень депресії у 13% опитуваних, легка депресія у 30%. Відсутність депресивних симптомів, згідно з результатами дослідження у 15 % педагогічних працівників. Зразок print screen відповідей працівників освітянської сфери:

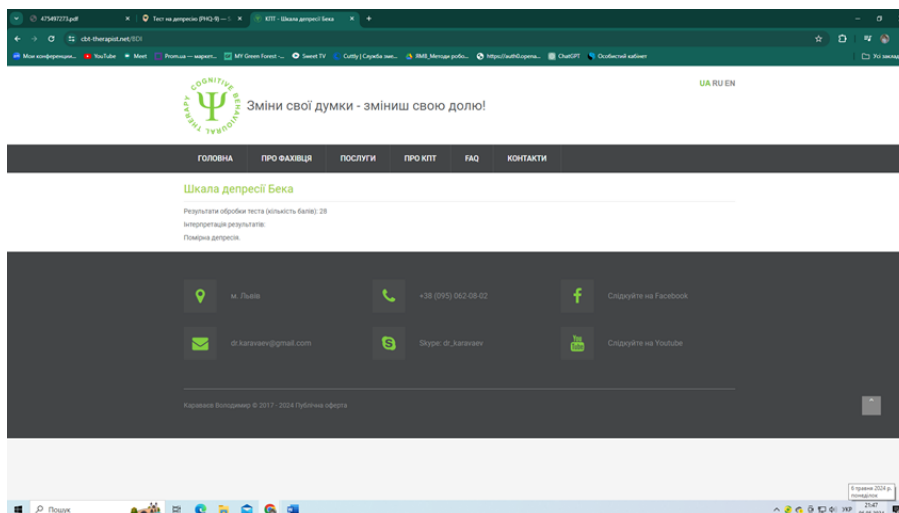
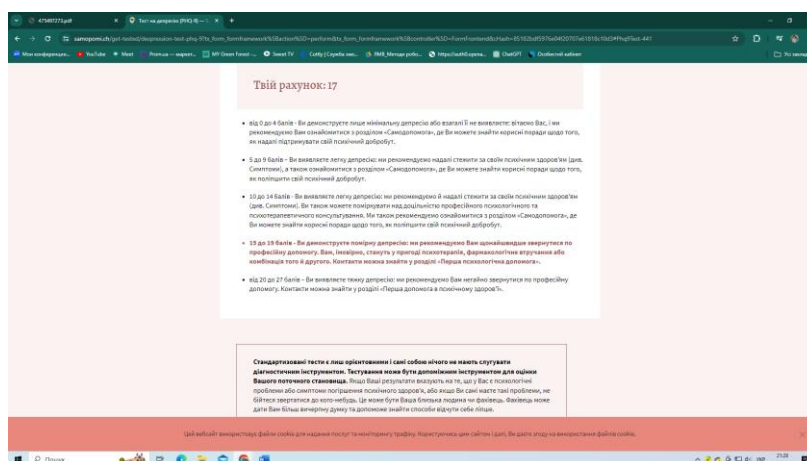


Рис. 2.1. Дослідження рівнів депресії у педагогічних працівників за методикою Бека.

За результатами дослідження ми отримали наступні результати: тяжка форма депресії властива 10% педагогів; середній рівень властивий 32% працівників; прояви помірної депресії є наявні у 13% людей; легка депресія у 30%, а відсутність депресії у 15%.

Тестування по методиці Бека «Як часто за останні 2 тижні Вас турбували такі проблеми?» (Варіанти відповідей) :

- a) Ані раз
 - b) Кілька днів
 - c) Понад половину часу
 - d) Майже щодня)
1. У вас був знижений інтерес чи задоволення від виконання буденних справ.
 2. У Вас був поганий настрій, Ви були пригнічені або мали відчуття безвиході.
 3. Вам було важко заснути або у Вас був уривчастий сон, або Ви надто багато спали.
 4. Ви відчували втому або брак сил.
 5. У вас поганий апетит або Ви переїдали.
 6. Ви погано про себе думали: уважали себе невдахою, були розчаровані або вважали, що підвели сім'ю.
 7. Вам було важко зосередитися на буденних справах, як-от читання газет або перегляд передач.
 8. Ви рухалися або говорили так повільно, що інші це відзначали, або навпаки, були настільки метушливі або неспокійні, що рухалися набагато більше, ніж звичайно.
 9. Вас навідували думки про те, що Вам було б ліпше померти, або про те, щоб завдати собі якоїсь шкоди.



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

https://docs.google.com/forms/d/1jtPIISXr-M8Lm-qt3X2FfkJIUuwJBcKR19IRSq2ke1Y/viewform?edit_requested=true

The screenshot shows a Google Forms interface with the following content:

- Ваше ім'я:** [text input field]
- Дата заповнення:**
 - Дати
 - dd.mm.yyyy
- Стать:**
 - жінка
 - чоловік
- 1. Організація недовіляє на роботі поставити керувати мене, керувати, порадити, напружитися.**
 - так
 - ні
- 2. Сьогодні я заколюю свою професію не менше, ніж на початку.**
 - так
 - ні
- 3. Я вважаю, що вибір професії не професійно пов'язаний зі мною.**
 - так
 - ні

Методику «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) можна використовувати для визначення розвитку компонентів «емоційного вигорання». Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному з провідних симптомів «вигорання», які, у свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів «емоційного вигорання»:

- 1) напруження;
- 2) резистенція;
- 3) виснаження.

Перший компонент — **напруження** — характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах, як переживання психотравмуючих обставин — людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; незадоволеність собою — незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; загнаність у кут — відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; тривога й депресія — розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент – *резистенція* – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах, як неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; редукція професійних обов’язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов’язків.

Третій компонент – *виснаження* – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах, як емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов’язків; емоційне відчуження – створення захисного бар’єру у професійних комунікаціях; особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов’язків, та до професійної діяльності взагалі; психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Відповідно до ключа:

- 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості «емоційного вигорання»: від 0 до 9 балів – симптом не сформований; від 10 до 15 балів – симптом на стадії формування; від 16 і більше балів – симптом сформований. Симптоми з показниками 20 і більше балів домінують у певній фазі або у всьому синдромі емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать основні симптоми та в якій фазі їх найбільше. Наступний крок в інтерпретації результатів опитування – осмислення показників фаз розвитку стресу – «напруження», «резистенції» і «виснаження». У кожній із них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, некоректне, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Річ у тім, що вимірювані у них явища відмінні – реакція на зовнішні та внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна оцінювати тільки те, наскільки кожна фаза сформувалась, яка фаза розвинулася більшою чи меншою мірою: 36 і менше балів – фаза не сформувалась; 37-60 балів – фаза в стадії формування; 61 і більше балів – фаза сформована.



Рис. 2.2. Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойка».

Інтерпретація отриманих результатів: симптом не сформований у 15% педагогічних працівників; симптом на стадії формування у 43% педагогів; наявність сформованого симптому емоційного вигорання – 22%; домінування симптому емоційного вигорання є у 20% педагогічних працівників.

Методику «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» (Г.С. Нікіфоров) можна використати для визначення складових синдрому «вигорання» (за теорією синдрому «вигорання» К. Маслач та С. Джексон) Методика містить 22 запитання, які відповідають 3 субшкалам:

1) емоційне виснаження характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням;

2) деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі тощо;

3) редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності й можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання»: низький, середній, високий (для кожної із субшкал).



Рис. 2.3. Результати діагностики за методикою «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» Г.С. Нікіфорова.

Інтерпритація результатів дослідження: наявність високого рівня синдрому професійного вигорання наявне у 32% педагогічних працівників; середній рівень є у 46% педагогів; низький рівень мають 22% працівників освіти.

На основі даних результатів проведеного емпіричного дослідження ми представили порівняльну таблицю отриманих даних.

Порівняння результатів емпіричного дослідження				
1.	Дослідження рівнів депресії у педагогічних працівників за методикою Бека.	15% /30%	12.5% /32.5%	10%

2.	Дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойка».	15%	43% / 22%	20%
3.	Діагностики за методикою «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» Г.С. Нікіфорова	22%	46%	32%
		Низький	Середній	Високий

Отже, ми можемо припустити, що є певна взаємопов'язаність між рівнем депресивного стану та рівнем емоційного вигорання, зокрема у працівників закладів освіти.

2.2. Практичні рекомендації працівникам освітянської сфери щодо попередження та профілактики депресії та емоційного вигорання

Питання професійного вигорання педагогічних працівників у закладах освіти в умовах кризового сьогодення є досить актуальним. Динаміка освітніх змін кожного дня ставить перед педагогом нові задачі та вимоги як до професійної, так і особистісної сторін особистості, які інколи педагог не може вирішити без відповідних психологічних знань. Учитель може відчувати емоційну пригніченість, що провокує фізичне виснаження, втрату професійних орієнтирів.

Професор Каліфорнійського університету К. Маслач трактує професійне вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження, а також визначає його складові: розвиток негативної самооцінки, пасивне ставлення до роботи, втрата розуміння й співчуття. Професійне вигорання – це емоційне виснаження,

що виникає на тлі стресу в процесі міжособистісного спілкування, а не лише втрату творчого потенціалу.

Найбільш часто синдром професійного вигорання спостерігається в групі ризику – професії в системі «людина-людина», до яких і відноситься професія педагога. Постійна систематична взаємодія, комунікація, високий рівень відповідальності, емоційне навантаження можуть спричинити процес розвитку професійного вигорання. Накопичення негативних емоцій та їх маскуванню провокує поступову емоційну хронічну напругу. Людина втрачає інтенсивність працездатності, зацікавленість у роботі, відчуває емоційну та фізичну втому, втрачає активність, здоровий сон, спостерігається домінуючий пригнічений настрій.

Важливим аспектом попередження професійного вигорання педагога є набуті знання в області психологічної науки та можливості практичного їх застосування. Постійне підвищення власної психологічної компетентності вчителя сприятиме розширенню меж особистісної усвідомленості, професійної рефлексії та психологічного благополуччя в цілому.

З метою профілактики професійного вигорання педагогів, збереження психологічного здоров'я, емоційної рівноваги рекомендуємо використовувати методи психологічної самопомоги:

1. Планування свого робочого часу відповідно до пріоритетів.
2. Якісний відпочинок після робочого часу є найзмістовнішою профілактикою професійного вигорання (робочі питання, думки та надмірне обговорення робочих моментів у час відпочинку не повинні домінувати, необхідно відсторонюватися від них).
3. Повноцінний міцний сон – є запорукою здоров'я нервової системи людини.
4. Застосовуйте на початку дня методи аутогенного тренування (повторення оптимістично-мобілізуючих формул) по типу: «Сьогодні у мене прекрасний день», «Я відчуваю себе чудово», «Я – найкраща/найкращий»,

«Сьогодні у мене вийде!» тощо. Посміхніться собі у дзеркало, навіть якщо не хочеться.

5. Використовуйте протягом дня короткі паузи («хвилини очікування», «вимушеної бездіяльності») для розслаблення.

6. Якщо перед вами виникла ситуація, що викликає занепокоєння, то візьміть коротку перерву. Зробіть глибокий «вдих» та довгий «видих» декілька разів. Подумайте, чи дійсно питання, яке виникло, варте емоційних витрат та що саме конструктивно можна вдіяти, щоб вирішити його.

7. Володійте собою, контролюйте свою емоційно-вольову сферу. Якщо виникає емоційна напруга, можна заплющити очі, уявивши щось приємне (берег моря, місця з дитинства, що викликають позитивні емоції, тощо).

8. Проговорюйте власні переживання іншим. Спілкування є невід'ємною частиною нашого життя. Часто, лише проговоривши свої хвилювання, можна позбутися бентежних думок, відчути безпеку та внутрішній комфорт.

9. Відпочивайте разом зі своєю родиною, близькими друзями, колегами. Знаходьте час для того, що любите.

10. Уміле застосування гумору в межах професійної діяльності та поза нею знижує рівень емоційної напруги, позитивно налаштовує інших до взаємодії, сприяє емоційному розвантаженню.

11. Намагайтеся чітко окреслювати власні кордони, особливо особистісні. Це сприятиме збереженню вашого психологічного комфорту та самопочуття.

12. Вчіться говорити «Ні». Часто говорячи «Так» іншим ми відмовляємо собі. Не усвідомлюючи цього важливого моменту людина значно знижує якість власного життя, бере на себе відповідальність за інших, втрачає особистісний ресурс і активність.

13. Говоріть про свої потреби, просіть допомоги, якщо її потребуєте.

14. Заохочуйте себе за маленькі перемоги, нові досягнення тим, що любите (прогулянка з друзями, поїздка до улюбленого місця тощо).

15. Приділяйте час власному здоров'ю: прогулянки з улюбленими домашніми тваринами, прослуховування класичної музики, відповідні фізичні навантаження, зміна діяльності тощо, сприяють відновленню фізичного та психічного здоров'я [26].

Особливе місце у збереженні психологічного комфорту серед педагогічних працівників займають спеціалісти психологічної служби. Здійснюючи психологічний супровід учителів, вони формують психологічну та соціальну компетентності, своєчасно попереджують порушення в міжособистісних стосунках, виявляють причини труднощів, що виникають, запобігають конфліктним ситуаціям в освітньому процесі. Тому досить важливо спеціалістам психологічної служби здійснювати відповідну роботу щодо запобігання професійного вигорання педагогів, реалізувати просвітницькі заходи з питання можливих методів застосування психологічної самопомоги. Лише в системній роботі, здійснюючи психологічну технологію, можна створити всі належні умови для комфортної професійної діяльності особистості.

Таким чином, саме знання про можливості психологічної самопомоги та вміння застосувати їх на практиці сприятимуть підвищенню рівня психологічного благополуччя, адаптації до професійних вимог (новоприбулий працівник також може знаходитися в «зоні ризику») та профілактиці професійного вигорання педагога.

Поради щодо уникнення емоційного вигорання та його подолання:

- ✓ забезпечення базових потреб організму: здоровий організм більш витривалий і краще справляється з подразниками різного характеру та психотравмуючими ситуаціями, необхідно підтримувати водний баланс та вживати якісну їжу;
- ✓ дбати про збереження балансу між роботою та особистим життям, тобто роботу залишати на роботі і регулярно та відповідально виділяти час на особисті справи, задоволення, спілкування, піклуватися про себе;

✓ робити перерви на відпочинок під час робочого дня, використовувати правило «таймера», поставити таймер на обмежену кількість часу на перерву, під час якого себе похваліть, зробіть невеличку винагороду. Під час обмеження часу на працю підвищується рівень концентрації уваги та дозволяє втримати баланс розподілу ресурсів;

✓ уміння абстрагуватися: навчитися дозувати емоції, навчитися захищати себе від новин та емоцій, які пов'язані з воєнним сьогоденням, виділяти час для тиші, переключатися на різні види діяльності;

✓ виділяти час на заняття не пов'язані з роботою, справи, які приносять позитивні емоції та задоволення, пов'язані з турботою про себе;

✓ якщо є виробнича можливість, то обговорити з працедавцем можливу зміну графіку роботи, навантаження або додати різновиди завдань, попросити допомоги у керівництва щодо вирішення проблемних моментів, не нехуйте допомогою колег;

✓ регулярно займайтеся фізичною активністю, рухи допомагають екологічно вивільнити широкий спектр негативних почуттів;

✓ будьте організованим: проконтролюйте організацію та впорядкування власного життя для збереження ресурсів, так би мовити організуйте «тривожну сумку», яка допоможе впоратися з зайвою тривогою;

✓ за потреби зверніться до психолога та психотерапевта [27].

Існує чимало конкретних способів припинити шлях синдрому емоційного вигорання : культивування інших інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю; внесення різноманітності у свою роботу; підтримання свого здоров'я, дотримання режиму сну і харчування; оволодіння технікою медитації; відкритість новому досвіду; уміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі й житті; обдумані зобов'язання; читання не тільки професійної, а й іншої хорошої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми

й обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, які значно відрізняються професійно і особистісно; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особистісні проблеми, пов'язані з роботою; хобі, що приносить задоволення. Також одним із засобів профілактики емоційного вигорання може бути музична терапія.

Зазначимо, що всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи : а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовуються керівниками в організаціях, школах); б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовуються психологами-консультантами). Так, Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів.

Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає у когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить :

1) розпізнавання стресу (з цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес);

2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме, з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;

3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);

4) аналіз того, чи мають місце у конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);

5) визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;

6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;

7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;

12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);

13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка - це почуття причетності, відчуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;

14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти [28].

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

- 1) стратегія вибіркового сприймання;
- 2) сприйняття життя як свята;
- 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;
- 4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини (тип А чи тип Б);
- 5) аналіз упевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям;
- 6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом(локус контролю – це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);
- 7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей.

Проблемою попередження та профілактики емоційного вигорання займалися такі науковці, як Бойко В.В., Водоп'янова Н., Старченкова Е., Зайчикова Т.В., Карамушка Л.М., Фирсова А.В., Павлова А.М., Лаврова К., Левин А. Ризик вигорання пом'якшують стабільна й приваблива робота, яка надає можливості для творчості, професійного та особистісного росту, задоволеність якістю життя в різних її аспектах, наявність різноманітних інтересів, перспективні життєві плани. Рідше «емоційно вигорають» оптимістичні й життєрадісні люди, які вміють успішно долати життєві негаразди та вікові кризи; ті, хто займає активну життєву позицію і звертається до творчого пошуку рішення при зіткненні з важкими обставинами, володіє засобами психічної саморегуляції, піклується про поповнення своїх психоенергетичних соціально-психологічних ресурсів.

Дії, які спрямовані на те, щоб подолати синдром вигорання, припускають як самодопомогу, так і зовнішнє надання професійної допомоги. У першому випадку «вигораючим» працівникам потрібно навчитись усвідомлювати симптоми психологічного стресу й керувати ним, опанувати широкий спектр прийомів саморегуляції та подолання перших симптомів прояву стресу на

роботі. Якщо ж така допомога самому собі виявиться недостатньою, буде потрібна і професійна – для профілактики та подолання синдрому вигорання. Існує чимало конкретних способів припинити шлях синдрому емоційного вигорання: культивування інших інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю; внесення різноманітності у свою роботу; підтримання свого здоров'я, дотримання режиму сну і харчування; оволодіння технікою медитації; відкритість новому досвіду; вміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі й житті; обдумані зобов'язання; читання не тільки професійної, а й іншої хорошої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми й обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, які значно відрізняються професійно і особистісно; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особистісні проблеми, пов'язані з роботою; хобі, що приносить задоволення. Також одним із засобів профілактики емоційного вигорання може бути музична терапія.

Зазначимо, що всі існуючі види профілактичної допомоги можна об'єднати у дві великі групи :

а) надання допомоги на організаційному рівні (технології, які використовуються керівниками в організаціях, школах);

б) надання допомоги на особистісному рівні (технології, які використовуються психологами-консультантами). Так, Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів. Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає у когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це

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

1) розпізнавання стресу (з цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес);

2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме, з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;

3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);

4) аналіз того, чи мають місце у конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);

5) визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;

6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;

7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;

12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);

13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка - це почуття причетності, відчуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;

14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

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

1) стратегія вибіркового сприймання;

2) сприйняття життя як свята;

3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;

4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини (тип А чи тип Б);

5) аналіз упевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям;

6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом(локус контролю – це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);

7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей.

Пам'ятаймо життєву істину: важливо не те, що з нами відбувається, а те, як ми це сприймаємо. Навіть якщо ми не можемо змінити певні обставини, варто змінити своє ставлення до них.

ВИСНОВКИ

В ході підготовки до написання випускової кваліфікаційної роботи та проведення емпіричного дослідження по темі роботи ми дійшли до наступних висновків:

1. Нами було здійснено теоретичний аналіз наукових джерел по вивченню депресивних станів як чинника емоційного вигорання у працівників освітянської сфери. Ряд вітчизняних та зарубіжних учених дослідили, що особливість освітянської праці виявляється в тому, що освітня діяльність не має фіксованого обсягу і загальноприйнятих критеріїв оцінки результативності, але потребує творчості, активного функціонування свідомості, постійної роботи над собою, удосконалення та поповнення знань, що часто призводить до емоційного перенапруження. Праця педагога займає перше місце серед професій у сфері «людина-людина», працівники якої найбільш схильні до професійного вигорання

2. Проведене емпіричне дослідження та отримані результати ми здійснили математичну обробку та інтерпритували їх, що дало змогу нам констатувати певну взаємозалежність між стресовими станами, депресивними проявами та появою емоційного вигорання.

3. Після опрацювання ряду наукової, методичної, популярної психологічної, педагогічної та соціальної джерел літератури ми проаналізували запропоновані фахівцями рекомендації та представили у нашій кваліфікаційній роботі практичні психологічні рекомендації працівникам освітянської сфери щодо зниження рівня депресивного стану та попередження його появи і профілактики.

Огляд літератури показав, що в колах науковців, які займаються проблемами професійного вигорання, не існує термінологічної однотайності. Для позначення одного і того самого явища вживають різні словосполучення: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне (професійне)

вигорання», які, на нашу думку, можна вважати синонімами. Що ж стосується практики, то численні наукові дослідження та публікації вказують на поширеність професійного (емоційного) вигорання, у першу чергу, серед медиків, вчителів, викладачів, журналістів, тобто тих осіб, чия робота пов'язана з регулярним спілкуванням з людьми, емоційними переживаннями, інтелектуальною діяльністю та значним ступенем відповідальності. Описуючи професійне вигорання у працівників освіти, варто зазначити, що діяльність викладача будь-якого закладу вищої освіти характеризується широким колом обов'язків, підвищеною відповідальністю та необхідністю постійного професійного удосконалення. Педагогічні та науково-педагогічні працівники окрім навчальної роботи здійснюють також наукову, методичну, організаційну й виховну роботу.

Отже, саме знання про можливості психологічної самопомоги та вміння застосувати їх на практиці сприятимуть підвищенню рівня психологічного благополуччя, адаптації до професійних вимог (новоприбулий працівник також може знаходитися в «зоні ризику») та профілактиці професійного вигорання педагога.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450-453.
2. Бек А., Раш А., Шо Б., Эмери Г. Когнитивная терапия депрессии. СПб, 2003. 304 с.
3. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
4. Гінгіна О. Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012. 30 с.
5. Де Пауло, Р. Лесли А.Х. Понять депрессию: что мы знаем о депрессии и как нам с ней бороться. М.: Альпина бизнес букс, 2004. 410 с.
6. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 24-25.
7. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с. <https://psychologdcpp.in.ua/wp-content/uploads/2020/03/>.
8. Зайчикова Т.В. Діагностика та профілактика синдрому «професійного «вигорання» у вчителів: Метод. реком. К., 2003. 24 с.
9. Красюк Т. В. Організація праці науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: проблемні аспекти // Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу (12 трав. 2022 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. П. Д. Пилипенка

(голова), д.ю.н., проф. О. Г. Середи, д.ю.н., доц. Л. П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 130-135.

10. Красюк Т. В., Мандрона В. В. Професійне вигорання працівників освіти / Реалізація права на працю і безпека людини в сучасних умовах життєдіяльності: матеріали X наукової інтернет-конференції студентів і аспірантів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, (м. Харків, 25-26 квіт. 2019 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019 р. С. 371-376.

11. Красюк Т. В. Федорченко А.О. Професійне (емоційне) вигорання працівників освітньої сфери: правовий аспект. *Юридичний науковий електронний журнал*, 2023. № 5. С. 170-173. http://lsej.org.ua/5_2023/41.pdf.

12. Крива О. Р. Профілактика емоційного вигорання освітніх працівників в умовах воєнного часу. <https://vseosvita.ua/lesson/profilaktyka-emotsiinoho-vyhorannia-osvitnikh-pratsivnykiv-v-umovakh-voiennoho-chasu-358330.html>.

13. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання. https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2008/8_9_2008/17.pdf

14. Ллойд-Джонс М. Духовная депрессия. С. : Мирт, 2000. 176 с.

15. Лоуэн А. Депрессия и тело. М.: Просвещение, 2002. 384 с.

16. Медична психологія надзвичайних станів, екстрена та кризова психологія : метод. матер. Вінниця : Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова, 2020. 13 с.

17. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3. С. 37-39.

18. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671-VIII. Відомості Верховної Ради, 2019, № 18, ст. 7312.

19. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я: Закон України від 3 грудня 2020 р. № 1053-IX. Відомості Верховної Ради, 2021, № 8, ст. 59.

20. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання. <https://sites.google.com/view/s16/>
21. Розумни С., Височин Ю. Психологічні відхилення у вчителів: причини та наслідки. 2023. <https://osvita.in/ua/psihologichni-vidhilennja-u-vchiteliv/>
22. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. № 8. С. 26-28.
23. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С. 6-11.
24. Середа О. Г. Саббатікал як спосіб подолання професійного вигорання працівників. Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції: матеріали XI Міжнародної конференції (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2021. С. 29-33.
25. Синдром емоційного вигорання офіційно визнали хворобою. URL: <https://platfor.ma/syndrom-emotsijnogo-vygorannya-ofitsijnovyznaly-hvoroboyu/> .
26. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
27. Синицкий В.Н. Депрессивные состояния (Патофизиологическая характеристика, клиника, лечение, профилактика). Киев: Наукова думка, 1986. 280 с.
28. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шуміла. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
29. Спілбергер Ч. Концептуальні і методологічні проблеми дослідження тривоги: хрестоматія. С. : ПЕРСЕ, 2015. 240 с.
30. Степанчук А. П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України.

Вісник Української медичної стоматологічної академії. 2021. № 1(23). С. 141-144.

31. Технології роботи організаційних психологів: Навч. пос. /За наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

32. Трикетт Ш. Как победить депрессию и избавиться от тревоги. Переклад з англ. М.: ЕКСМО, 2002. 160 с.

33. Хелл Д. Ландшафт депрессии. М.: Алатай, 1999. с. 280.

34. Чабан О. С. про синдром професійного вигорання («burn out») [URL:http://snmuofficial.com/news/zaviduvach-kafedry-medychnoyi-psychologiyi-psyhosomatychnoyi-medytsyny-tapsyhoterapiyi-profesor-o-s-chaban-pro-syndro](http://snmuofficial.com/news/zaviduvach-kafedry-medychnoyi-psychologiyi-psyhosomatychnoyi-medytsyny-tapsyhoterapiyi-profesor-o-s-chaban-pro-syndro) .

35. Чайковська Оксана. Синдром емоційного вигорання. <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019/>.

36. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-рейтинговий курс: навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2005. 656 с.

37. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. *Психолог*. 2007, №23-24. С. 263-266.

38. Юрків Я. Професійна підготовка соціального педагога. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2010. № 2. С. 76-82.

39. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. К.: Либідь, 1996. 264 с.

40. Яценко Т. С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися: Книга для учителя. К.: Освіта, 1993. 207 с.

41. Adjkovic V. The burnout syndrome in helpers'. *Mental health care of helpers*. Zagreb, 2002, pp. 27-31.

42. Bulatevych N. Як не vysnazhytysia pid chas roboty v period karantynu ta unyknyty profesiinoho vyhorannia [How not to be exhausted while working during the quarantine period and to avoid professional burnout]. <http://www.univ.kiev.ua/news/11073>. (Ukrainian).

43. Kredentser O. Syndrom profesiinoho vyhorannia pid chas pandemii [Occupational burnout syndrome during a pandemic]. <https://m.facebook.com/psy.pers/photos/a.107395840933227/130104031995741/?type=3&source=54>. (Ukrainian).

44. Kudrynska H. Na karantyni. Yak unyknuty profesiinoho vyhorannia, pratsiuiuchy na vidstani? [In quarantine. How to avoid professional burnout by working at a distance?]. <https://zp-pravda.info/2020/05/02/na-karantyni-iak-unyknuty-profesiinoho-vyhorannia-pratsiuiuchy-na-vidstani/>. (Ukrainian).

45. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. The measurement of engagement and burnout and a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 2003, 3, pp.71-92.

46. Maslach C., Jackson S. E. and Leiter M. (1997). Maslach burnout inventory manual in Zalaquett, C. P. and Wood, R. J., Evaluating stress: a book of resources. *Scarecrow Press*, Lanham, Maryland, pp. 191-218.

47. Mori Ye. Emotsiine vyhorannia na roboti. 8 sposobiv vporatysia z syndromom [Emotional burnout at work. 8 ways to deal with the syndrome]. <https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobiv-vporatysia-z-syndromom/>. (Ukrainian).

48. Ovsianikova VV. Profesiini osoblyvosti emotsiinoho vyhorannia vykladacha vyshchoho navchalnoho zakladu [Professional features of emotional burnout of a teacher of higher education]. <http://stattionline.org.ua/pedagog/80/13971-profesijni-osoblivosti-emocijnogo-vigorannya-vikladacha-vishhogo-navchalnogo-zakladu.html>. (Ukrainian).

49. Shepitko V.I. Prychyny ta profilaktyka rozvytku «profesiinoho vyhorannia» vykladacha medychnoho vuzu [Causes and prevention of the development of «professional burnout» of a medical university teacher]. *Materialy mizhnar. naukovo-praktych. konhresu «Grow up»*. 2016. Konferentsii : Zheneva; 2016, s. 85-91. (Ukrainian).

50. Yak unyknyty profesiinoho vyhorannia pratsiuiuchy z domu [How to avoid professional burnout while working from home]. Dostupno: <https://www.work.ua/articles/self-development/2224/>. (Ukrainian).

51. Yevtushenko IV. Profesiine vyhorannia [Professional burnout]. <https://www.slideshare.net/innagerasimenko5/ss-57558765>. (Ukrainian).