



## На підзарядці

### Профілактика професійного вигорання в працівників закладів освіти

Педагогічна діяльність супроводжується значним психоемоційним навантаженням. Окрім того, період реформування системи освіти характеризується складними психологічними стресами педколективу. Тому так необхідно сприяти формуванню психологічної готовності керівників закладів освіти до запровадження програм для боротьби з професійним вигоранням серед підлеглих.

Людмила  
**НИКОНЕНКО**,  
науковий  
співробітник  
лабораторії  
психології політико-  
правових відносин  
Інституту соціальної  
та політичної  
психології НАПН  
України, м. Київ

Професійна діяльність спеціалістів у сфері «людина-людина» зазвичай пов'язана з відповідальністю за психологічний, соматичний, соціальний стан інших людей або певних груп населення. Емоційне навантаження, що виникає внаслідок надання допомоги або послуг, може впливати на соматичне та психологічне здоров'я фахівця.

Стрес-менеджмент організації передбачає послідовне та планомірне спостереження за емоційним станом працівників і стратегію заходів для оптимізації різноманітних аспектів професійної діяльності фахівців.

#### Стрес-менеджмент організації: сутність і базові поняття

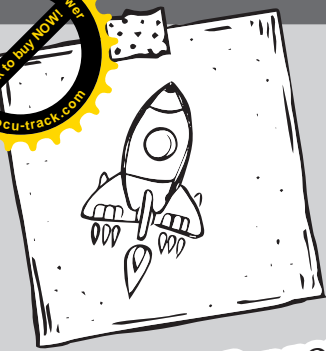
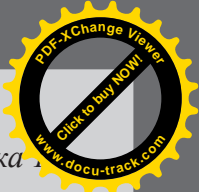
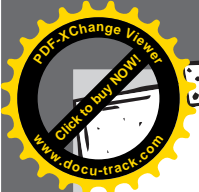
*Стрес-менеджмент організації* — це заходи, сплановані керівництвом організації, які передбачають послідовне та планомірне спостереження за емоційним станом працівників, оптимізацію різноманітних аспектів професійної діяльності закладу освіти для профілактики синдрому професійного вигорання (СПВ).

*Стрес* — стан підвищеного нервового напруження, викликаний будь-яким сильним впливом.

*Стрес-фактор (стресор)* — причина, яка викликає стан психоемоційного напруження в людини.

Стресостійкість у професійній діяльності визначається як сукупність особистісних якостей, які дають змогу людині переносити значні інтелектуальні, вольові й емо-

Зображення з: freepik.com



# Види стресів

## Нервово-психічний стрес

Стрес, який виявляється внаслідок несумісності індивідів у групі, великого скупчення людей у приміщенні, постійного шуму, відсутності свіжого повітря тощо.

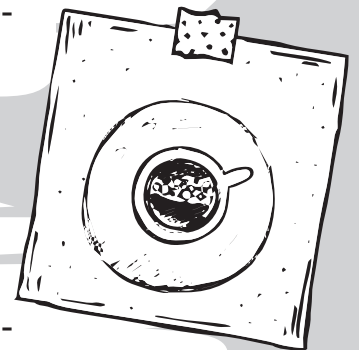
## Інформаційний стрес

Стан інформаційного перенавантаження, коли особистість не може впоратися з поставленими завданнями, не встигає приймати правильні рішення в очікуваному темпі під час збереження відповідальності за наслідки прийнятих рішень.



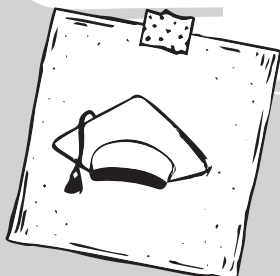
## Організаційний стрес

Психічне напруження, пов'язане з подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високими навантаженнями під час виконання професійних обов'язків у конкретній організаційній структурі (в організації, її підрозділі, фірмі, корпорації).



## Професійний стрес

Є реакцією на професійну ситуацію, яка сприймається з прикрістю й образою, що виявляється в емоційному та психічному реагуванні.



Зображення з: freerik.com





## Організаційними стресами вважають:

- рольові конфлікти;
- високі професійні вимоги та навантаження;
- екстремальні умови діяльності для певних професій;
- відсутність позитивного визнання особистості та досягнень;
- складний контингент, з яким працює працівник;
- професійне перевантаження, або, навпаки, недостатнє навантаження;
- відсутність системи психологічної підтримки в колективі;
- нечітко визначені професійні завдання;
- незрозуміла політика в підвищенні та переміщенні кадрів;
- погані побутові умови.

ційні навантаження, зумовлені особливостями професійної діяльності, без значних шкідливих наслідків для діяльності, оточення й особистості професіонала.

Управління стресами — способи адаптації людини до стресових ситуацій. Види стресів: нервово-психічний, інформаційний, організаційний і професійний (*інфографіка 1 на с. 35*).

Сучасні тенденції впровадження інформаційних технологій, поряд із значними перевагами й оптимізацією освітнього процесу можуть призводити до інформаційного перевантаження персоналу через певні причини:

- збільшення інформаційних навантажень;
- перерозподіл функціональних обов'язків у бік збільшення;
- збільшення кількісних і якісних критеріїв оцінювання роботи педагога;
- деперсоналізація професійних контактів через використання електронних засобів зв'язку;
- складнощі опанування новітніх технологій для окремих працівників.

Загальною причиною організаційного стресу є наявність внутрішнього конфлікту між вимогами організації, привабливістю роботи в ній, очікуваннями та реальними можливостями працівника.

Організаційний стрес виявляється в напруженні адаптаційних механізмів особистості на певну організаційно-виробничу ситуацію. Він буває зумовлений такими факторами:

- індивідуальними характеристиками особистості;
- особливостями групової взаємодії в організації;
- організаційним середовищем;
- зовнішніми умовами та стрес-факторами.

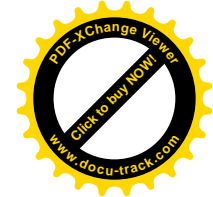
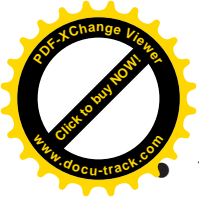
# Заходи із забезпечення стрес-менеджменту

На рівні організації стрес-менеджмент передбачає такі заходи:

- діагностика та нейтралізація стрес-факторів організації;
- зміни в політиці організації;
- зміни стилю керівництва, діяльності;
- вироблення чітких та адекватних вимог до співробітників;
- об'єктивне оцінювання діяльності.

На рівні окремої особистості стрес-менеджмент передбачає:

- усвідомлення власних стрес-факторів (у професійній діяльності й особистому житті);
- побудова індивідуальних стратегій, спрямованих на мінімізацію індивідуальних стрес-факторів;
- використання навичок саморегуляції.



Організаційні джерела стресу:

- структура організацій та організаційних взаємодій;
- внутрішньоорганізаційні зв'язки та їх ефективність;
- характер взаємодій із керівництвом, колегами, підлеглими;
- делегування відповідальності;
- психологічний клімат в організації, робочій групі;
- робочі місця та мобільність персоналу;
- сімейні взаємини та їх відповідність потребам організації;
- соціальна значущість, престиж професії та відповідність внутрішнім запитам особистості.

Причинами організаційного стресу вважають складнощі в здійсненні керівництва, незадовільний психологічний клімат у закладі освіти. В останньому випадку порушується професійна взаємопідтримка колег. Як наслідок такої ситуації зменшується можливість обговорення професійних проблем, отримання схвалення та підтримки, усвідомлення типовості переживань.

Заходи стрес-менеджменту можуть бути спрямовані на організацію загалом або стосуватися окремої особистості (*інфографіка 2 на с. 37*).

## Синдром професійного вигорання

**Синдром професійного вигорання (СПВ)** — це стресова реакція, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності та конкретних видів професійної кризи.

Уперше цей феномен описав американський психіатр Герберт Фрейденбергер у 1974 році. Фрейденбергер вважав, що синдром професійного вигорання — це особливий вид психологічного захисту, що супроводжується

змінами в поведінковій, емоційній, когнітивній сфері особистості, що виникають внаслідок виконання професійної діяльності.

Виділяють 5 ключових груп симптомів, притаманних СПВ:

- фізичні симптоми;
- емоційні симптоми;
- поведінкові симптоми;
- інтелектуальні стани;
- соціальні симптоми.

Синдром професійного вигорання — це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій на вибрані психотравмувальні впливи. Цей набутий стереотип дає змогу мінімізувати негативні впливи професійної діяльності.

Є взаємозв'язок між рівнем професійного стресу, частотою виникнення професійного вигорання та мотивацією персоналу. Синдром професійного вигорання призводить до зниження мотивації під час виконання професійних обов'язків: напружена робота поступово перетворюється на беззмістовну діяльність, з'являється апатія та негативізм щодо своїх обов'язків тощо.

СПВ вважається результатом несприятливого вирішення професійного стресу. Тому розгляд чинників, які сприяють або попереджують виникнення професійного вигорання, їх вчасна корекція та пом'якшення — одне з головних завдань для менеджера закладу освіти.

Формування СПВ не відбувається одноментно. Згідно із судженнями американської дослідниці Крістіни Маслач, вияви професійного вигорання можуть мати три стадії (*інфографіка 3 на с. 40—41*).

На перших двох стадіях професійного вигорання працівник може відновитися, але, щоб повернутися до нормального життя, йому



необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію. Крістіна Маслач наголошує, що людина, яка повністю «вигоріла», імовірно, не зміниться, але для того, щоб остаточно стверджувати це, необхідні додаткові дослідження.

### Ознаки професійного вигорання в працівників закладів освіти

Негативні психічні переживання охоплюють різні грані трудового процесу: професійну діяльність і спілкування, особистість професіонала, впливають на професійний розвиток людини. Тому вчителі, психологи, соціальні працівники, медики, юристи, працівники пенітенціарних систем, священники та представники інших допоміжних професій вважаються рупою ризику та потребують специфічного менеджменту, спрямованого на профілактику негативного впливу професійної діяльності на особистість.

Герберт Фрейденбергер вважав ознаками, притаманними професійному вигоранню: розчарування, надмірну втомлюваність, поступово наростає бажання змінити сферу діяльності.

Подальші дослідження феномена професійного вигорання зарубіжних і вітчизняних учених (Байрон Перлман, Алан Хартман, Крістіна Маслач, Наталія Водоп'янова, Олена Старченкова, Віктор Бойко, Ірина Малкіна-Пих, Володимир Миколенко та ін.) дали змогу систематизувати причини й ознаки професійного вигорання спеціаліста.

Виділяють 2 значні групи чинників, що призводять до формування СПВ: організаційні й особистісні (інфографіка 4 на с. 42—43).

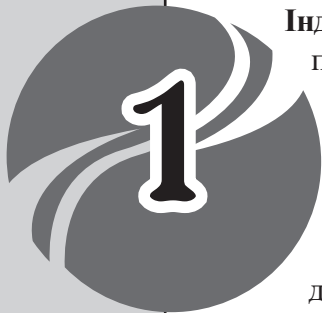
Організація, у якій декілька або більшість фахівців «вигоріли», навряд чи зможе повноцінно функціонувати. Аналіз діяльності організації дає змогу вчасно виявляти та коригувати можливі негативні наслідки педагогічної діяльності, що сприяє продуктивній роботі особистості й організації загалом.

**Емоційна лабільність – нестабільний емоційний стан, під час якого в людини часто змінюється настрій, причому без будь-яких причин.**



**Ригідність – складність або нездатність перебудовуватися під час виконання завдань, якщо цього потребують обставини.**

# Характеристика основних стадій професійного



**Індивідуум виснажений емоційно та фізично.** Розвитку СПВ притаманний попередній період підвищеної активності, коли професіонал повністю захоплений роботою, відмовляється від потреб, не пов'язаних із робочими інтересами, забуває про особисті потреби. Після цього періоду гіперактивності настає період виснаження. Під терміном «виснаження» розуміють перенапруження та вичерпаність емоційних і фізичних ресурсів, які повністю не відновлюються після відпочинку. Під час повернення до професійної діяльності втома та виснаження швидко відновлюються.



**Емоційне виснаження + деперсоналізація.** Наступним етапом формування СПВ є особистісне відсторонення від професійної діяльності, яка сприймається як спроба подолати стрес-фактори професійної діяльності. У крайніх випадках у професійній діяльності людину майже нічого не хвилює (ні позитивні, ні негативні аспекти). Втрачається цікавість до інших людей, які часто сприймаються, як «предмети». Для цієї стадії характерними є:

- зміна ставлення до професійної діяльності;
- гіперсоналізація (агресія) до оточення, негативне цинічне й знеособлене ставлення до людей, з якими працює менеджер;
- замкнутість;
- негативні думки про себе через почуття, які з'являються до працівників або клієнтів;
- виконання тільки мінімальної кількості роботи;
- зменшення спілкування.

## вигорання працівників в організації



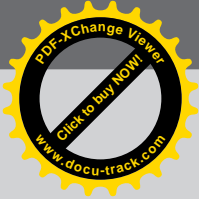
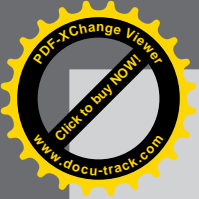
**Повне професійне вигорання.** Характерне особистісне відсторонення від професійної діяльності, яке сприймається як спроба подолати стрес-фактори професійної діяльності. Втрачається цікавість до інших людей, які часто сприймаються, як «предмети». Третьою ознакою є відчуття втрати особистісної ефективності, зниження самооцінювання щодо професійної сфери. Професіонал не бачить перспектив у своїй професійній діяльності, знижується задоволеність роботою, втрачається віра в свої професійні можливості.

### *Для цієї стадії притаманні:*

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- нівелювання сприйняття позитивних подій свого життя;
- повна відраза до професійної діяльності;
- образа на себе, на колег, керівництво тощо;
- нездатність зосередитися на вирішенні власних проблем.







# Чинники формування

## Організаційні чинники формування СРВ фахівця:

надмірна регламентація часу роботи, особливо за нереальних термінів її виконання;

вкладання в роботу значних особистісних ресурсів у разі недостатнього визнання та позитивного оцінювання;

монотонність роботи, особливо якщо її сенс здається сумнівним;

незначні, малопомітні результати роботи;

робота з незацікавленими підопічними, які постійно чинять опір зусиллям працівника;

недостатня підтримка колег і керівництва;

напруженість і конфлікти в професійному середовищі;

брак умов для самовираження особистості на роботі, коли не заохочують, а пригнічують експериментування та творчість у професійній діяльності;

невизначені вимоги в роботі;

високий ступінь невизначеності в оцінюванні роботи;

робота без можливості подальшого навчання та професійного зростання;

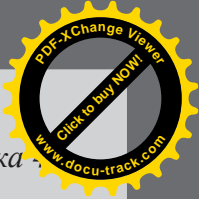
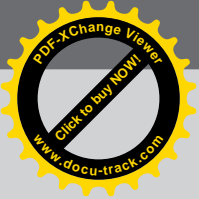
недостатня грошова компенсація за роботу;

невлаштованість інформаційних потоків в організації;

змінний графік, відсутність режиму харчування;

рольові конфлікти та рольова невизначеність;

часові перенавантаження;



# синдрому професійного вигорання

Особистісні якості  
прахівця, які сприяють  
розвитку СРВ:

схильність до  
підвищеної тривоги  
та депресивних  
реакцій;

високий рівень  
емоційної  
лабільності;

трудоголізм;

раціоналізація  
мотивів своєї  
поведінки;

неадекватно  
високі вимоги  
до себе, як до  
професіонала;

ригідність як  
особистісна  
риси;

високий рівень  
самоконтролю, особливо  
в разі вольового  
стримування негативних  
емоцій;

міжособистісні  
конфлікти  
в колективі;

внутрішньо  
особистісні  
конфлікти  
працівника;

висока  
особистісна  
відповідальність.

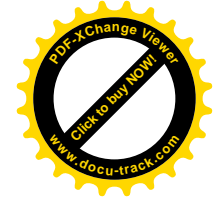
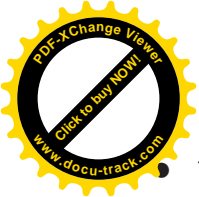
неможливість  
впливати на  
прийняття рішень  
в організації;

необхідність зовнішньо  
виявляти емоції, які не  
відповідають дійсності;

відсутність  
відпусток, вихідних  
і захоплення поза  
роботою.

постійний ризик  
штрафних санкцій;





Здавна відома істина, що попередити негативне явище набагато простіше, ніж ліквідувати його, — цілком справедлива й для досліджуваної проблеми. Під час розробки та реалізації корекційно-розвивальних стратегій попередження й подолання СПВ в організаціях необхідно враховувати теоретичні положення, які розкривають природу професійного стресу.

### **Симптоми синдрому професійного вигорання**

Виділяють 5 ключових груп симптомів, притаманних СПВ.

#### **Фізичні симптоми СПВ:**

- фізичне виснаження та підвищена втомлюваність;
- головні та спинні болі;
- розлади сну (безсоння або навпаки, підвищена потреба в сні);
- шлунково-кишкові розлади;
- зниження або підвищення тиску;
- загострення супутніх і хронічних захворювань;
- зміна ваги (збільшення або зменшення);
- підвищена вразливість до інфекційних захворювань;
- поява або загострення шкірних захворювань;
- зниження працездатності;
- порушення менструального циклу (для жінок);
- нездатність переносити професійні навантаження, які раніше були природними;
- біль у м'язах;
- нудота, запаморочення, надмірна пітливість, тремтіння;
- ускладнення дихання;
- хвороби серцево-судинної системи.

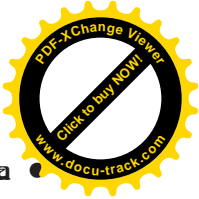
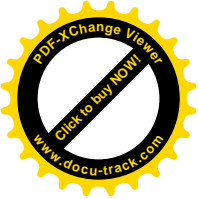
За сформованого СПВ зазнає змін емоційна сфера фахівця. Залежно від особистісних характеристик можуть з'являтися один або декілька **емоційних симптомів**:

- емоційна надчутливість;
- імпульсивність і нестриманість у виявах емоцій;
- дратівливість, схильність до вияву злості;
- ототожнення з підопічними;
- емоційне оціпеніння, відсторонення від проблем клієнтів, колег і близького оточення;
- песимізм і безнадія щодо можливості вирішення проблем підопічних і власних;
- нудьга, цинізм у роботі й особистому житті;
- почуття провини перед підопічними;
- нездатність приймати рішення;
- тривожність, депресія;
- неухважність, розсіяність;
- невпевненість у собі (як у професіоналі й особистості);
- ігнорування власних професійних та особистих досягнень;
- відчуття безпорадності та безнадії;
- відчуття самотності.

#### **Поведінкові вияви СПВ:**

- збільшення вживання психоактивних речовин (алкоголь, тютюн, наркотики, кофеїн тощо);
- зростання випадків вживання медичних препаратів (особливо знеболювальних і заспокійливих препаратів);
- проблеми в родинних і дружніх взаєминах;
- ригідність, стереотипність під час виконання професійних обов'язків;
- самовпевненість та ігнорування власних помилок;
- бажання усамітнитись та не спілкуватися з колегами в позаробочий час;





- велика кількість «чорного» гумору з теми професійної діяльності;
- безініціативність у професійній діяльності;
- використання стереотипів під час виконання роботи, відсутність творчого підходу;
- велика кількість недоведених до кінця професійних справ;
- формальне виконання професійних обов'язків;
- часті запізнення та прогули, або навпаки проведення великої кількості часу на робочому місці в позаробочий час (більше ніж 45 годин на тиждень);
- бажання якнайшвидше завершити спілкування з клієнтом, або навпаки затягування контакту, неможливість його завершити;
- порушення харчової поведінки;
- відмова або втрата здатності задовольняти свої фізичні й емоційні потреби (відсутність відпусток і розваг, занедбаний зовнішній вигляд, стан здоров'я тощо);
- нещасні випадки: падіння, травми, аварії тощо.

#### **Інтелектуальні стани, притаманні СПВ:**

- втрата цікавості до нових теорій та ідей у роботі;
- апатія, нудота до професійної діяльності;
- незначна участь або відмова від участі в розвивальних експериментах: тренінгах, освітніх програмах;
- зниження розумової активності та здатності до концентрації уваги;
- забудькуватість;
- втрата ідеалів, надій або професійних перспектив;
- перевага стандартних підходів до вирішення професійних завдань, відмова від творчості.

#### **Соціальні симптоми СПВ:**

- низька соціальна активність;
- втрата інтересу до розваг та особистих захоплень;
- обмеження соціальних контактів робочими відносинами, які також є обмеженими;
- погіршення родинних взаємин;
- відчуття ізоляції, незрозуміння іншими й інших;
- відчуття нестачі підтримки родини, друзів, колег.

Наведений перелік симптомів дає можливість усвідомити серйозність ситуації для людини, у якої сформувався синдром професійного вигорання.

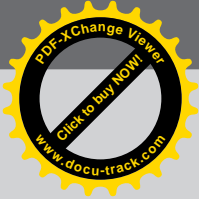
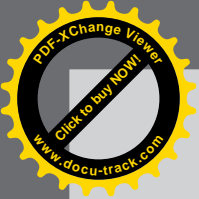
### **Програми профілактики та подолання синдрому професійного вигорання**

Виділяють 2 основні форми спеціальних програм для профілактики та подолання синдрому професійного вигорання в організаціях: індивідуальні та групові програми.

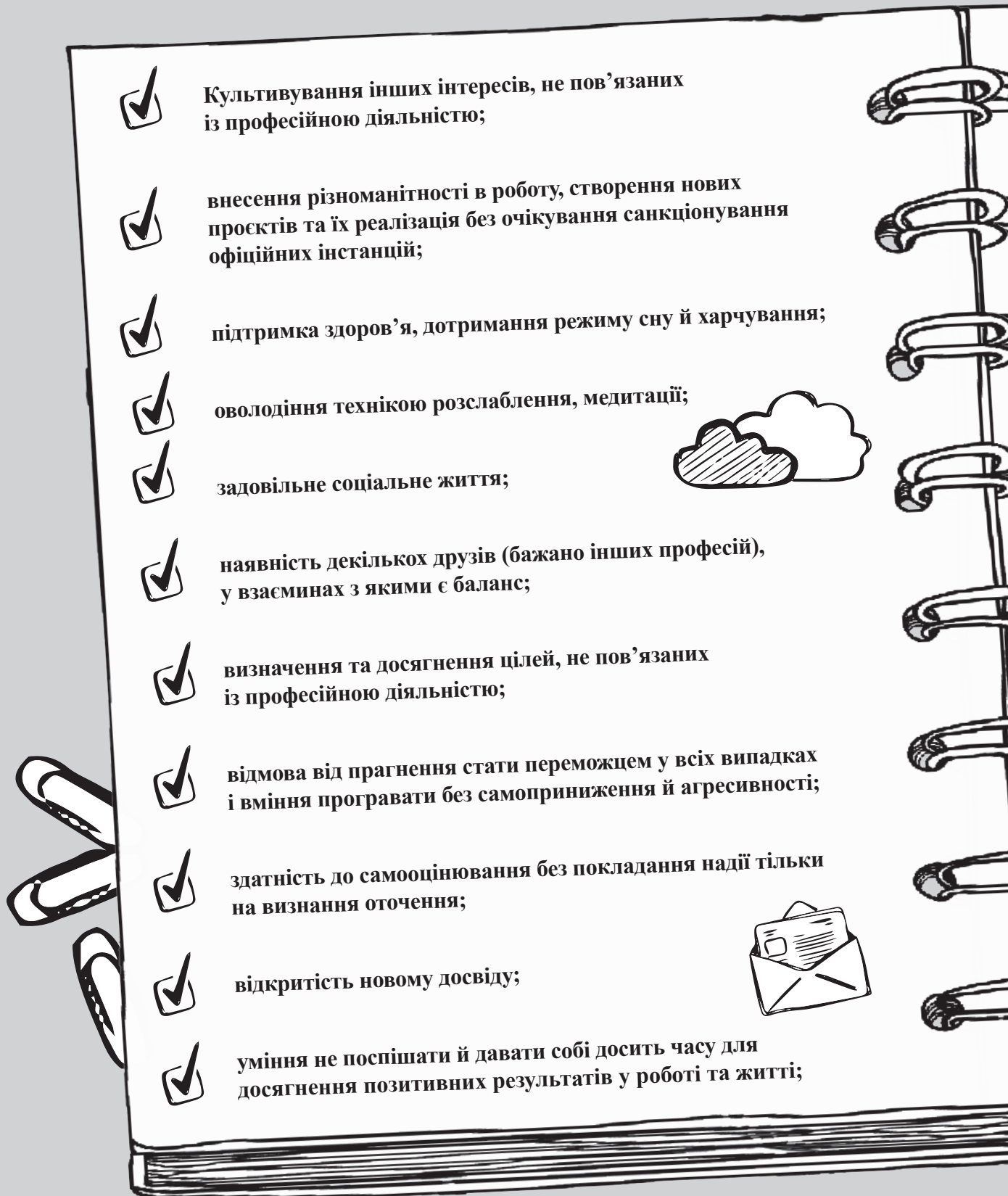
**Індивідуальні програми** використовують для підтримки конкретної особистості, яка перебуває в групі ризику щодо синдрому професійного вигорання (*інфографіка 5 на с. 46—47*).

Ці технології можуть реалізувати окремі менеджери, працівники організацій самостійно або за допомогою організаційних психологів. Реалізація індивідуальної програми передбачає використання системи спеціальних прийомів для подолання та профілактики синдрому професійного вигорання. Серед них можливими є такі заходи:

- діагностичні: когнітивне оцінювання ситуації, самоаналіз (розпізнання стресу, виявлення основних стресфакторів), ведення «Щоденника стресових подій», аналіз мотивації професійної діяльності;



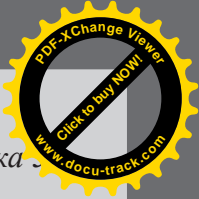
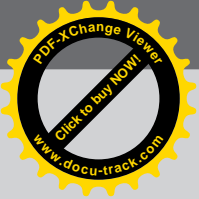
# Індивідуальні стратегії профілактики та



- Культивування інших інтересів, не пов'язаних із професійною діяльністю;**
- внесення різноманітності в роботу, створення нових проєктів та їх реалізація без очікування санкціонування офіційних інстанцій;**
- підтримка здоров'я, дотримання режиму сну й харчування;**
- оволодіння технікою розслаблення, медитації;**
- задовільне соціальне життя;**
- наявність декількох друзів (бажано інших професій), у взаєминах з якими є баланс;**
- визначення та досягнення цілей, не пов'язаних із професійною діяльністю;**
- відмова від прагнення стати переможцем у всіх випадках і вміння програвати без самоприниження й агресивності;**
- здатність до самооцінювання без покладання надії тільки на визнання оточення;**
- відкритість новому досвіду;**
- уміння не поспішати й давати собі досить часу для досягнення позитивних результатів у роботі та житті;**

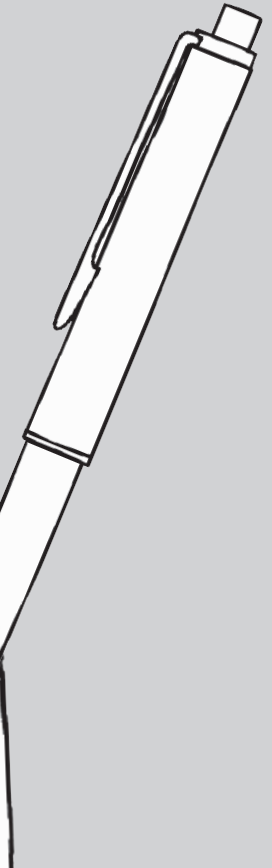
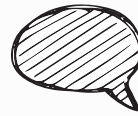






# пододання синдрому професійного вигорання

- обдумані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе відповідальність за підопічного більше, ніж це робить він сам);
- читання не тільки професійної, а й іншої літератури, просто для свого задоволення без орієнтації на користь;
- участь у семінарах, конференціях, де є можливість зустрічатися з новими людьми й обмінюватися досвідом;
- періодична спільна робота з колегами, які значно відрізняються професійним досвідом та особистісними характеристиками;
- участь у роботі професійних груп, що дають можливість обговорювати професійні або особистісні проблеми, пов'язані з професійною діяльністю;
- хобі, що приносить задоволення;
- використання тайм-аутів (відпочинку від роботи);
- визначення позитивних особистих і професійних цілей;
- підтримка фізичної форми (спорт, танці тощо);
- оволодіння навичками перемикання уваги.



**Значна роль  
у подоланні  
СРВ належить  
саме людині.**

- корекційно-розвивальні: розробка «Індивідуальної програми подолання стресу»;
- стратегічні: визначення пріоритетів професійної діяльності та вміння управляти власним часом, визначення власного рівня успіху та використання своїх сильних сторін у подоланні синдрому професійного вигорання, розширення сфер власної життєдіяльності, створення групи соціальної підтримки, забезпечення правильного харчування та комфортної ситуації роботи тощо.

Для профілактики виникнення фази емоційного та фізичного напруження важливим є застосування технік медитації й аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які необхідно вибирати та використовувати, зважаючи на індивідуально-психологічні особливості та стан здоров'я працівника.



Під час запровадження індивідуальних програм можна використовувати методи безпосереднього впливу на стан працівника та методи психологічної саморегуляції психічних станів.

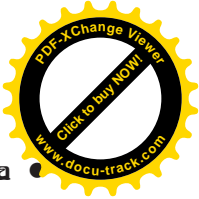
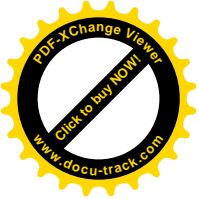
Способи безпосереднього впливу на стан працівника передбачають зовнішні впливи: фармакотерапія, специфічне харчування, масаж (або інші тілесно-орієнтовані практики) тощо. Цей метод запроваджують за рахунок отримання допомоги зовнішніх фахівців (лікар, психолог, дієтолог тощо), отримувачу допомоги належить більш пасивна роль.

Методи психологічної саморегуляції психічних станів передбачають високий рівень активності фахівця, який потерпає від синдрому професійного вигорання. Серед найбільш поширених є такі: релаксації (наприклад, медитація або аутогенне тренування), самонавіювання, ведення щоденника, рефлексія, самонакази, фізична активність, творча діяльність тощо. Роль консультанта полягає в ознайомленні та навчанні людини можливими прийомами і методам саморегуляції. Подальше використання є зоною індивідуальної відповідальності.

**Групові програми** — технології, які використовують на рівні організації (тренінги, професійні зустрічі тощо) для декількох працівників або підрозділів одночасно.

Метою профілактичних і реабілітаційних групових програм є нейтралізація впливу стрес-факторів закладу освіти та гармонізація соціально-психологічного клімату. Серед пріоритетів — зменшення

Зображення з: freepik.com



професійного навантаження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями та винагородою, покращення побутових і психологічних умов. Роботу проводять за напрямками:

- організаційний рівень: полягає в усуненні або пом'якшенні чинників, що сприяють формуванню СПВ. Ініціаторами цього напрямку може бути як керівник закладу освіти, так і працівники. Очікується, що внаслідок управлінських впливів відбудеться поліпшення умов праці;
- міжособистісний рівень: передбачає навчання, корекцію, спрямовану на поліпшення взаємовідносин у колективі.

Групові програми можуть реалізовувати організаційні психологи для роботи з організацією загалом або окремі її підрозділи. Наприклад, тренінг «Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання в закладі освіти». Використовують такі методи: метод незакінчених речень, «Мозковий штурм», групова дискусія, навчально-рольові ігри, мінілекції тощо. Тренінг доцільно використовувати для підвищення ефективності діяльності закладу освіти та забезпечення психічного здоров'я працівників.

Вибір організацією форм роботи з персоналом визначається конкретними потребами та фінансовими, організаційними можливостями. Для розуміння проблеми професійного вигорання та проведення аналізу ситуації із цієї теми в закладі освіти рекомендується провести практичні завдання (додатки 1—3 на с. 50—53).

### Використані джерела

1. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов. URL: <https://bit.ly/3cGRJMc> (дата звернення: 27.09.2020).
2. Баробанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания». Москва: Вестник МГУ. 1995. № 1.
3. Бодров В. А. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. Москва: ПЕР СЭ, 2000.

4. Водейко Р. И., Мазо Г. Е. Как управлять собой: психофизиологическая саморегуляция. Минск: Народная асвета, 1983.
5. Выдай А. Н., Ложкин Г. В. Психологическое «выгорание» лидера. *Персонал*. 1999. № 6.
6. Гейссельхарт Р., Хофманн-Буркарт К. Прощай, стресс! Лучшие техники релаксации. Москва: Омега-Л, 2006.
7. Зайчикова Т. А. Особенности прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників. Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2003.
8. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2005.
9. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. *Вестник МГУ*. 2000. № 3.
10. Макарова Г. А. Синдром эмоционального выгорания. URL: <https://studfile.net/preview/6749314/> (дата звернення: 27.09.2020).
11. Матюгин И. Ю., Чакаберия Е. И., Рыбникова И. К., Слоненко Т. Б. Как научиться забывать ненужное. Москва: Эйдос, 1996.
12. Назарук Н. В. Психологические засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Івано-Франківськ: Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника, 2007.
13. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2001. № 1.
14. Реан А. А., Баранов А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей. *Вопросы психологии*. 1997. № 1.
15. Селье Г. Теория стресса. Стресс и дистресс. URL: [http://www.mariamm.ru/doc\\_606.htm](http://www.mariamm.ru/doc_606.htm) (дата звернення: 27.09.2020).
16. Хейли Дж. Терапия испытанием: необычные способы менять поведение. Москва: Независимая фирма «Класс», 1998.
17. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. *Вопросы психологии*. 1994. № 6.





# Визначення стрес-факторів у закладі освіти

**Завдання для виконання.** Проаналізуйте роботу закладу освіти, у якому ви працюєте. Визначте фактори, що можуть сприяти формуванню синдрому професійного вигорання під час роботи у вашій організації, та запишіть їх у таблицю.

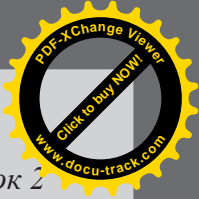
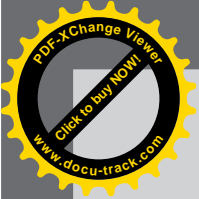
*Визначте тип фактора в таблиці так:*

- (!) — зміна певного аспекту професійної діяльності повністю залежить від мене;
- (O) — зміна певного аспекту професійної діяльності частково залежить від мене;
- (-) — зміна певного фактора не залежить від мене.

## Характеристика стрес-факторів у закладі освіти

Назва фактора	Рівень вияву фактора				Тип
	низький	недостатній	достатній	високий	
Укомплектованість організації персоналом					
Збалансований графік					
Організація робочого процесу					
Високий статус професії					
Адекватна заробітна плата					
Перспективи професійного зростання					
Наявність ритуалів, що сприяють роботі					
Робота з оформлення документації					
Прогнозованість політики керівництва					
Чіткі посадові інструкції					
Адекватні вимоги до себе як до професіонала					
Позитивні відносини з керівництвом					
Психологічна підтримка в колективі					
Збалансовані професійні навантаження					
Різноманітність у професійній діяльності					
Влаштоване професійне спілкування					
Адекватний стиль керівництва					
Можливість побачити результати своєї праці					
Спілкування з важкими людьми					
Рівень особистої професійної підготовки					
Гармонійне психоемоційне тло в позаробочій сфері життя					
Консультативний супровід професійної діяльності					
Рівномірний розподіл відповідальності між фахівцем і підопічними					
Професійна відповідність посадовим інструкціям					





# Ідентифікація симптомів синдрому професійного вигорання в працівників

**Завдання для виконання.** Ця вправа спрямована на формування вміння самоідентифікації та ідентифікації виявів професійного вигорання в підлеглих або колег. Для її проведення потрібен проектор і заздалегідь підготовлені уривки з фільму «Небезпечна професія», у якому яскраво проілюстровані вияви досліджуваного явища.

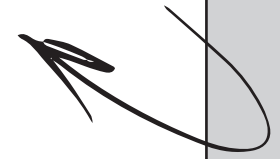
Найбільш яскравим та ілюстративним, на наш погляд, є фрагмент «Розмова педагогів з інспектором» (фрагмент тривалістю 5 хв, починаючи з 1 год 27 хв від початку фільму).

За бажанням тренера для вправи можна використати інші фільми про педагогічну діяльність або текстові описи проблемних ситуацій із практичного досвіду тренера.

Виконання вправи може бути проведено як для всієї групи, так і в підгрупах. В останньому випадку для кожної групи надається окремий опис ситуації або фрагмент фільму.



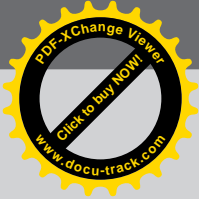
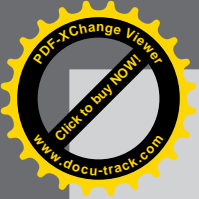
**Фільм  
«Небезпечна професія»**



## Ситуація

Тип симптомів	Нотатки
Фізичні	
Емоційні	
Поведінкові	
Інтелектуальні стани	
Соціальні	





# Аналіз типів програм подолання

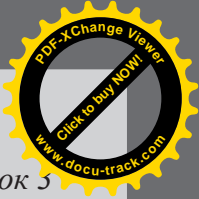
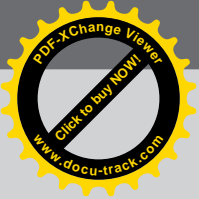
**Завдання для виконання.** Тренер формує дві рівнозначні за складом і кількістю підгрупи. Одній із них дається завдання розробити групову програму профілактики СПВ для закладу освіти. Друга група розробляє індивідуальну програму профілактики синдрому професійного вигорання для педагога. Результати групової роботи фіксуються на великому аркуші паперу (A1).

Після презентації створених програм підгрупи обмінюються матеріалами групової роботи та здійснюють їх експертизу згідно із запропонованою таблицею. Підгрупа, яка розробляла групову програму профілактики, здійснює експертизу індивідуальної програми профілактики СПВ. І навпаки: група, яка розробляла індивідуальну програму, проводить експертизу групової програми.

Тренеру доречно позитивно підкріплювати групову творчість, акцентувати увагу на вдалих знахідках.

## Групова програма подолання синдрому професійного вигорання

Фактор	Нотатки
У яких випадках доречно застосовувати	
Переваги	
Недоліки	
Організаційні складнощі	
Необхідні ресурси: приміщення технічне обладнання фахівці час	



# синдрому професійного вигорання

## Індивідуальна програма подолання синдрому професійного вигорання

Фактор	Нотатки
У яких випадках доречно застосовувати	
Переваги	
Недоліки	
Організаційні складнощі	
Необхідні ресурси: приміщення  технічне обладнання  фахівці  час	

