

7. Лич О.М., Вашека Т.В. Особливості підготовки магістрів-психологів в умовах війни. Інноваційні практики наукової освіти: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (Київ, 6–12 грудня 2023 року). Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. С. 404–411.
8. «Ти як?». [Електронний ресурс]. URL: <https://www.howareu.com/#section-for-business> (дата звернення: 8.10.2024).
9. Чепелева Н.В. Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник самопроекування особистості. Наука і освіта. 2014. № 9. С. 22–26. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO\\_2014\\_9\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NiO_2014_9_5)
10. Diener, E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist. 2000. №55. С. 34–43.

## **СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА**

**Тимошенко Алла Євгенівна**

здобувач вищої освіти факультету публічного управління,  
соціальних та природничих наук, спеціальності 053 «Психологія»

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

**Науковий керівник: Пилявець Наталія Ігорівна**

ORCID ID: 0009-0001-6292-1660

доктор філософії з психології, старший викладач кафедри психології

КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»

*Україна*

**Актуальність теми, розробка її у науковій вітчизняній та зарубіжній літературі.** Соціально-економічні зміни в державі та реформа освітньої сфери значно впливають на організаційні, методичні й

викладацькі аспекти діяльності педагогів. Педагогічна робота є насиченою стресогенними факторами, що вимагає від фахівців високого рівня самоорганізації, через що вона є однією з найбільш емоційно напружених професій. Тривалий професійний стрес може стати причиною синдрому професійного вигорання.

Актуальність проблеми професійного вигорання серед педагогів, а також питання їх психологічного здоров'я, визнана у сучасній педагогічній психології (Н.Ф. Голованова, Я.Л. Коломінський та ін.), психології професійного здоров'я (С.Джесон, Дж.Фрейденберг та ін.) і психології безпеки (Х. Вудс, С. Геллерштейна, М. Грінвуда, та ін.). Вчені зазначають, що професійне вигорання призводить до погіршення психічного й фізичного здоров'я, порушень у міжособистісних стосунках, зниження професійної ефективності та формування негативних установок щодо колег і учнів.

Аналіз теоретичних і практичних аспектів дослідження проблеми дозволяє виділити ключові напрями: вивчення сутності та структури емоційного вигорання (Л.М. Карамушка, К. Маслач та ін.), аналіз детермінант його розвитку (Х. Маслач, А. Пайнс та ін.), розробка психодіагностичних інструментів (В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова та ін.) та пошук методів профілактики й корекції синдрому професійного вигорання (К. Маслач, Г. Сельє, та ін.).

**Мета статті** полягає в теоретико-методологічному дослідженні соціально-психологічних чинників професійного вигорання педагогів.

**Виклад основного матеріалу.** Синдром професійного вигорання (СПВ) є однією з найбільш серйозних загроз для осіб, чия робота пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми. Вчителі, медичні працівники, соціальні працівники, психологи, менеджери, журналісти, політики, рятувальники та інші представники гуманітарних професій постійно знаходяться у стані емоційного і психологічного навантаження. Саме цей тривалий вплив

стресу призводить до вигорання – стану, що супроводжується емоційним виснаженням, зниженням ефективності та деперсоналізацією. Однією з перших дослідниць цього феномену стала Крістіна Маслач, яка назвала свій ключовий твір «Емоційне згорання – плата за співчуття»[47].

Можна виділити чотири основні групи людей, найбільш схильних до професійного вигорання:

*Інтроверти.* Люди з індивідуально-психологічними особливостями, які не узгоджуються з вимогами комунікативних професій. Вони мають низький рівень життєвої енергії, схильні до замкнутості й часто накопичують емоційний дискомфорт.

*Особи з внутрішнім конфліктом.* Особи з внутрішнім конфліктом на робочому місці часто відчують протиріччя між своїми внутрішніми цінностями, бажаннями та обов'язками, що може викликати стрес і негативно впливати на їхню ефективність. Такий конфлікт може виникати через кілька факторів: розбіжність між особистими цінностями і корпоративними вимогами; конфлікт між особистими амбіціями і реальними обов'язками; перевантаження роботою та відсутність балансу; відсутність підтримки або визнання.

*Жінки, які балансують між роботою і сім'єю.* Вони стикаються з тиском, зумовленим необхідністю доводити свою компетентність у конкурентному середовищі.

*Працівники в умовах нестабільності.* Це люди, які працюють на посадах із високим ризиком втрати роботи або виконують ролі зовнішніх консультантів, що потребують постійного пошуку нових клієнтів [1].

За класифікацією В. В. Бойка, емоційне вигорання виникає внаслідок впливу зовнішніх і внутрішніх факторів. Основні зовнішні фактори включають:

*хронічну напруженість на роботі:* робота з людьми передбачає постійне включення в процес спілкування, увагу до дрібниць, швидке прийняття рішень і відповідальність за них;

*дестабілізуюча організація роботи:* нечіткі робочі обов'язки, відсутність необхідного обладнання та складність виконання завдань через бюрократичні перепони створюють постійний стрес;

*підвищена відповідальність:* вчителі, маючи справу з дітьми та несуть відповідальність за їх благополуччя, що часто є причиною нервового перенапруження;

*неблагополучна психологічна атмосфера:* конфлікти на роботі, зокрема між колегами та керівництвом, призводять до емоційної напруги;

*психологічно важкий контингент:* робота з дітьми, їх батьками, в тому числі, коли в класі з'являється дитина з особливими освітніми потребами може посилювати стрес і емоційне виснаження.

Внутрішні фактори, що сприяють вигоранню педагогічних працівників, відіграють ключову роль у розвитку та інтенсивності цього явища. Розглянемо детальніше ці фактори:

*Схильність до емоційної ригідності:* педагогам, які мають схильність до емоційної ригідності, складніше адаптуватися до змін та стресових ситуацій. Це призводить до того, що вони можуть менш ефективно управляти своїми емоціями та стресом, що, в свою чергу, сприяє розвитку вигорання. Вони можуть бути менш сприйнятливими до нових підходів і стратегій в роботі, що зменшує їхню ефективність і задоволення від роботи.

*Інтенсивна інтеріоризація обставин професійної діяльності:* педагоги, які схильні до глибокого особистого переживання професійних ситуацій, можуть відчувати себе емоційно виснаженими через постійний стрес і відповідальність. Висока відповідальність за розвиток учнів і постійна взаємодія з ними можуть призвести до інтенсивного переживання проблем та стресових ситуацій, що з часом виснажує ресурси педагога.

*Слабка мотивація емоційної віддачі:* якщо педагог не відчуває внутрішньої мотивації до емоційної віддачі у своїй професії або має низький рівень зацікавленості в співпереживанні та підтримці учнів, це може призвести до емоційного вигорання. Без внутрішнього задоволення від роботи та відсутності мотивації, педагог може почати відчувати байдужість і зниження ефективності.

*Моральна дезорієнтація особистості:* наявність «моральних вад», таких як відсутність емпатії або неспроможність співпереживати, може негативно впливати на професійну діяльність педагога. Моральна дезорієнтація, що виражається в нездатності адекватно оцінювати ситуації і приймати морально обґрунтовані рішення, також може сприяти вигоранню, оскільки педагог може відчувати внутрішній конфлікт і невдоволення своєю роботою [2].

Процес професійного вигорання розвивається поступово, проходячи через кілька стадій, кожна з яких характеризується певними ознаками та наслідками. Розглянемо ці стадії детальніше:

*Перша стадія.* На початку індивід зазвичай відчуває задоволення від роботи, підходячи до завдань з ентузіазмом. Проте, зі збільшенням стресу, задоволення від професійної діяльності зменшується і енергійність працівника падає.

*Друга стадія.* Виникає втома, апатія, можуть з'явитися проблеми зі сном. Відсутність мотивації призводить до зниження інтересу до роботи та продуктивності. Можливі порушення трудової дисципліни і відстороненість від обов'язків. Якщо мотивація висока, працівник може продовжувати працювати, використовуючи внутрішні ресурси, але це шкодить його здоров'ю.

*Третя стадія.* Виникає виснаження через надмірну працю без відпочинку, що призводить до фізичних проблем, таких як хвороби, а також

до психологічних переживань – хронічної дратівливості, злості або депресивного стану, які супроводжуються відчуттям браку часу.

*Четверта стадія.* На цій стадії розвиваються хронічні захворювання, внаслідок чого людина частково або повністю втрачає працездатність. Відчуття незадоволеності своїми досягненнями та якістю життя посилюється.

*П'ята стадія.* У освітян виникає стільки проблем, що їх кар'єра опиняється під загрозою. Фізичні та психологічні проблеми набирають гострої форми, що може призвести до серйозних захворювань, небезпечних для життя.

**Висновки.** Отже, синдром професійного вигорання негативно впливає на фізичне, психологічне та соціальне благополуччя працівників освіти. Його виявлення та попередження є ключовими завданнями для забезпечення здоров'я та ефективності працівників цієї сфери.

Процес професійного вигорання розвивається поступово, проходячи кілька стадій, які характеризуються зменшенням задоволення від роботи та зростанням стресу. Спочатку працівник відчуває ентузіазм, але з часом виникають втома, апатія та проблеми зі сном, що призводять до зниження продуктивності. На подальших етапах можливі фізичні і психологічні проблеми, що можуть призвести до втрати працездатності і загрози кар'єрі. Важливо вчасно розпізнавати симптоми вигорання та вживати заходів для його запобігання.

### **Список використаної літератури**

1. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.
2. Жогно Ю. П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність учителя. Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2008. № 8-9. С. 53-57.