**І.М.Руденко,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради».

**ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ**

Вивчення питання особливостей професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів постає необхідним в умовах сьогодення. Велика емоційна напруга в професійній діяльності педагога, особливо в умовах воєнного стану, надмірні навантаження та нестандартні стресові ситуації, підвищена відповідальність за життя та благополуччя учнів; освітні реформи, які мають стрімкий характер, вимагають швидкого реагування та впровадження нових змін в освітній процес та, відповідно, необгрунтований цейтнот – це все збільшує ризик розвитку синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників.

Над питанням профілактики професійного вигорання працюють сучасні українські науковці: А.В. Барбінова [1], О.О.Кононенко [3], С.А.Ройз [5] та інші. О.Б.Дубчак [2] аналізує профілактичну роботу професійного вигорання в системі післядипломної освіти вчителів; В.М.Тесленко, О.В.Петрунько [7] – учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів; В.П.Підгурська [4] досліджує управлінську діяльність керівника з попередження синдрому професійного вигорання суб’єктів освітнього процесу.

Феномен емоційного вигорання широко досліджувався науковцями та практиками в рамках психології та психіатрії. Термін «синдром вигорання» («burnout») вперше був введений в 1974 р. американським психіатром Г.Фройденбергом. Спочатку Г.Фройденберг цей термін відносив до волонтерів кризових центрів та психіатричних клінік, пізніше це стало відноситись до професій, які передбачають тісне спілкування в системі «людина-людина». Першочергово цей термін визначався як стан виснаження з відчуттям власної непотрібності, розчаруванням та відмовою від роботи [3].

Науковці в своїх роботах використовували різні варіанти перекладу англійського поняття «burnout»: емоційне згорання, емоційне вигорання психічне вигорання. Ганс Селье, засновник вчення про стрес, визначає синдром вигорання, як дистрес — стрес, на який психіка людини не здатна гнучко відреагувати, що призводить до нервового напруження та фізичних і психічних хвороб [5]. K.Маслач визначила поняття «burnout», як синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає розвиток негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи, втрату розуміння та співчуття щодо клієнтів. В.В.Бойко розуміє вигорання, як «вироблений особистістю механізм психологічного захисту, який проявляється у вигляді повного або часткового виключення емоційного реагування через надмірні стресові обставини».

На сучасному етапі розвитку психології феномен вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях).

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров’я «синдром вигорання» не хвороба, а професійний феномен. Його включили до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11, англ. IDS-11) під назвою «вигорання» і кодом QD85, як професійне явище. У Міжнародній класифікації хвороб синдром вигорання описаний «як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Він характеризується трьома критеріями: відчуттям виснаження та підвищеною психічною дистанційованістю від роботи; відчуттям негативізму та цинізму; зниженням професійної ефективності» [8].

Науковці К.Маслач та С.Джексон притримуються точки зору, що вигорання є психологічною реакцією на адаптацію до умов роботи. Перш за все це явище притаманне представникам тих професій, чия діяльність пов’язана із спілкуванням з людьми, емпатією та високою відповідальністю. Чим вище емоційне навантаження та чим більш уразлива категорія людей, з якою працює фахівець, тим швидше відбувається вигорання.

Американські вчені К.Маслач та С.Джексон виокремили синдром вигорання як комбінацію трьох складових:

1) емоційне виснаження – виникає внаслідок перенавантаження та конфліктів на роботі. У працівників спостерігається хронічна втома, знижується настрій (навіть лише при думці про роботу), також з’являються розлади сну, безсоння, знижується імунітет та організм стає вразливим до хвороб;

2) відсторонення, негативізм та цинічне ставлення до людей – виникає як захисна реакція психіки на емоційне виснаження. Ставлення до людей стає негативним, можуть бути прояви почуття провини, працівник живе ніби «на автоматі», автоматично виконує робочі функції, намагається уникати додаткового навантаження;

3) відчуття професійної неспроможності, недостатньої продуктивності, заниження професійних досягнень – працівник страждає від неможливості досягнути успіхів, отримати визнання на роботі, а також від втрати контролю над ситуацією, постійно відчуває власну неспроможність та надмірну вимогливість.

Активно ведуться дискусії серед психологів та психатрів щодо взаємозв’язку депресії з синдромом вигорання. Більшість дослідників погоджуються з тим, що між цими станами істотно існує зв'язок, однак вони не ідентичні. До істотних факторів, які дозволяють говорити про відмінність між цими станами, можна віднести бажання жити у людей з синдромом вигорання і його відсутність у людей, які страждають на депресію (крім останньої стадії вигорання).

Найбільш популярна модель вигорання описана В.В. Бойко включає 3 групи симптомів, та супроводжується певними емоційними, когнітивними та поведінковими реакціями.

I. **Фаза «Тривожна напруга»,** яка є стимулом до розвитку синдрому вигорання. Вона характеризується наступними симптомах:

1) тривожний стан: характеризується тривожною симптоматикою в особливо гострих стресових умовах професійної діяльності. Переживання ситуативної або особистісної тривоги викликає нервову напругу, виснажує нервову систему, є причиною загострення різноманітних хвороб;

2) загострене почуття невдоволення собою: характеризується заниженою самооцінкою, надмірною самокритикою, почуттям невдоволення обраною професією, посадою. Особливо гостро розвивається при неможливості змінити ситуацію;

3) переживання стресових обставин.

Фаза «Тривожної напруги» є пусковим механізмом у виникненні синдрому емоційного вигоряння. Тривога має динамічний характер, зумовлений виснажливими стресовими умовами та посиленням стресових факторів.

ІІ. **Фаза «Резистенція».** Дана фаза характеризується наступними симптомами:

1) вибіркове емоційне реагування при міжособистісній взаємодії: педагог обмежує прояв своїх емоцій за рахунок вибіркового реагування на учасників освітнього процесу; емоційний контакт встановлюється не з усіма здобувачами освіти, а за принципом «подобається – не подобається»;

2) емоційно-моральна дезорієнтація: характеризується тим, що у педагога недостатньо активізується морально-етична сфера в спілкуванні. Педагог не виявляє належного морально-етичного ставлення до учасників освітньої взаємодії (учнів, батьків, колег). Педагог пояснює собі власний вияв грубощів, цинізму або відсутності уваги при спілкуванні з учнями за рахунок раціоналізації своєї поведінки («Коли я кричу – учні краще мене розуміють») або проекції провини на учня («Учень сам винен, що я на нього накричав (ла)»). В стресових ситуаціях педагогічний працівник може зосереджуватися на твердженнях: «Таким учням та батькам не можна співчувати»;

3) розширення сфери економії емоцій: характеризується втомою від міжособистісного спілкування на роботі та вдома.

ІІІ. **Фаза «Виснаження».** Для цієї фази притаманним є зниження загального життєвого тонусу, енергії, виснаження нервової системи. Психічний захист стає невід’ємною потребою особистості. Ця фаза характеризується рядом симптомів:

1) емоційний дефіцит: проявляється у відчутті емоційної байдужості;

2) емоційне відсторонення: педагог майже перестає користуватися емоціями в своїй професійної діяльності, наявне відчуття емоційної порожнечі, майже нічого не викликає емоційного відгуку;

3) особисте відсторонення: проявляється повна або часткова втрата інтересу до професійної діяльності;

4) відчуття «загнаності у клітку»: характеризується почуттям безнадійності, безвиході. Загострюються переживання, коли стресові обставини неможливо змінити чи усунути, оптимально вирішити ситуацію. Цей стан можна визначити, як «глухий кут»;

5) психосоматичні та вегетативні порушення: проявляються у негативних показниках психічного та фізичного здоров’я.

Таким чином, аналізуючи фази розвитку синдрому вигорання, можна помітити певну тенденцію: сильна залежність від роботи призводить до повного розпачу, екзистенційної порожнечі.

Дослідження особливостей професійного вигорання педагогічних працівників проводилося на базі КНЗ «ЧОІПОПП ЧОР»протягом 2023 року. Дослідження охопило 273 педагогічного працівника и включало два питання. Перше питання: **«Який Ваш емоційний стан на робочому місці в умовах сьогодення?»**. Було отримано наступні відповіді:

* Я працюю в стані ресурсу (є енергія, сили, бажання), виснаження ледь відчутне – 11 (4,1 %)
* Я працюю в стані 50/50, чергується період активності з періодом виснаження – 111 (41,4%)
* Я працюю в стані, коли відчуваю більше виснаження, ніж активності – 127 (47,4%)
* Я працюю в стані повного виснаження (немає сил, втома) – 24 (9%)

Друге питання: **«Що Вас особливо виснажує на робочому місці в умовах сьогодення?».** Було отримано наступні відповіді:

* Дистанційне навчання: проведення уроків – 24 (13,3%)
* Дистанційне навчання: неможливість очно спілкуватися з дітьми – 52 (28,9%)
* Повітряні тривоги: необхідність перервати урок – 98 (54,4%)
* Пасивність, байдужість учнів до навчання – 118 (65,6%)
* Втома – 85 (47,2%)
* Ритм життя – 66 (36,7%)
* Стосунки в колективі – 12 (6,7%)
* Стосунки з батьками учнів – 14 (7,8%)
* Відвідування уроків адміністрацією – 5 (2,8%)
* Паперова робота – 47 (26,1%)

Аналіз проведеного опитування дає можливість зробити висновки, що більшість педагогічних працівників Черкаської області, коли працюють, то відчувають більше виснаження та втоми, ніж активності та ресурсу. Основні фактори, які виснажують: дистанційне навчання (неможливість очно спілкуватися з дітьми), необхідність перервати урок через сигнал «повітряної тривоги», пасивність та байдужість учнів до навчання, швидкий ритм життя.

Узагальнення робіт психологів дало можливість розробити **рекомендації щодо самодопомоги педагогам:**

1. Самооцінка та самоаналіз. Педагог може почати з оцінки своїх власних потреб, можливостей та ресурсів, щоб забезпечити ефективне керування своїм часом та енергією. Це може зменшити вплив стресу та підвищити самооцінку.

2. Здоровий спосіб життя. Педагоги можуть зменшити вплив стресу та покращити своє психологічне здоров’я, дотримуючись здорового способу життя: правильне харчування, фізична активність, дотримання балансу робота-відпочинок, дбати про стан нервової системи.

3. Соціальна підтримка. Педагоги можуть звертатися до рідних, друзів та колег, відкрито говорити про свої емоційні стани та потреби, просити про підтримку.

4. Саморозвиток. Педагоги можуть збільшити свої знання та навички щодо засвоєння технік керування стресом та емоційним вигоранням.

5. Психологічна підтримка. Якщо педагог відчуває серйозні симптоми емоційного вигорання, він може звернутися до психолога або психотерапевта для отримання професійної психологічної підтримки.

6. Відпочинок та відновлення. Педагог повинен знайти час для себе, відновити енергію та відпочити, дотримуватися балансу «робота – сім’я – час для себе». Зробити ритуалом організацію власного дозвілля, душевне спілкування з рідними та друзями, заняття спортом або хобі, які дають відчуття задоволення та релаксу. Педагог повинен встановити особисті межі щодо робочого та особистого часу, щоб не перевантажуватися.

7. Підтримка та наставництво. Педагоги можуть звернутися до колег, наставників або керівництва для підтримки та настанови. Спілкування з кваліфікованим фахівцем може допомогти педагогам зберегти позитивну мотивацію у роботі.

8. Планування та організація роботи. Педагогам важливо розраховувати й обдумано розподіляти своє навантаження, визначати короткострокові і довгострокові цілі, використовувати «тайм-аути», «релакс-хвилинки» на робочому місці. Важливо відчувати баланс «робота-час для себе», стежити за своїм ритмом життя та розподіляти свої ресурси правильно, враховуючи рівень власної енергії.

9. Використання методів релаксації. Педагоги можуть використовувати різні методи релаксації: медитацію, йогу, дихальні вправи або масаж, щоб зменшити стрес та напругу. Оволодіти навичками саморегуляції, релаксації – одне із важливих завдань, яке стоїть перед педагогом.

10. Розвиток розвиткового мислення та самопідтримки. Педагог може завести ресурсні щоденники: «Щоденник вдячності», «Щоденник ресурсу», «Щоденник уроків у «Школі життя»». Дати право собі бути неідеальною людиною, не намагатися бути кращою (им) завжди та у всьому, пропрацювати з психологом «комплекс відмінниці (ка)». Також дати право оточуючим людям бути неідеальними. Зробити пріоритетом розвиткове мислення: «Життя – велика школа з життєвими уроками, іспитами, заліками. Головне питання до себе: «Чому вчуся в конретній ситуації, які риси розвиваю, які корегую?». Важливо навчитися проблеми трансформувати в задачі та вирішувати їх, як учень (учениця) в великій «Школі життя».

11. Працювати над власною комунікацією. Педагог може працювати над своїми навичками комунікації, вчасно усвідомлювати свої емоції, почуття та потреби, розуміти причини власного психоемоційного стану, знати екологічні способи зняття стресової напруги, вміти конструктивно вирішувати конфлікти та вести конструктивний діалог зі своїми колегами та учнями, батьками учнів.

Важливо зазначити, що профілактика та корекція професійного вигорання є постійним процесом та вимагає від педагога свідомого підходу до власного самопізнання та самозбереження. Зважаючи на високий рівень вимог до педагогів у сучасному світі, педагогічна спільнота повинна бути готовою надавати підтримку та ресурси для забезпечення психологічної стійкості та успішної роботи. Профілактика вигорання – це процес, який потребує постійної уваги та підтримки.

**Керівникам ЗЗСО важливо звернути увагу на психопрофілактичну технологію антивигорання педколективу**,що в умовах сьогоденнямає включати наступні компоненти:

* необхідність контролювати навантаження як окремих працівників, так і колективу в цілому. Уникати делегування занадто великої кількості роботи для найкращих співробітників;
* постійне удосконалення умов праці: безкоштовна їдальня, гнучкий графік, якщо це не заважає робочому процесу, утеплити та обладнати укриття;
* забезпечити зручне і комфортне робоче місце для спілкування педагогів одне з одним. Це може бути викладацька, де проходять не тільки наради, а й створити комфортні умови, де можна випити чаю та розслабитися;
* заохочувати колег педагогів ділитися власним досвідом у вирішенні складних ситуацій без засудження та критики; сприяти груповій роботі над проблемними питаннями;
* надавати відгуки щодо роботи: почати з вдячності та похвали, а потім робити конструктивні зауваження. Надати педагогам більше автономії в роботі;
* залучувати педагогів до обговорення питань розвитку закладу освіти, до групових мозкових штурмів, до розроблення концепцій розвитку школи, до обговорення загальних питань, які стоять перед школою сьогодення;
* відмовитися від вимоги «бути на зв’язку 24/7», заохочувати в позаробочий час та на вихідних мати «час для себе», щоб відновитися, відпочити та наповнитися життєвою енергією для активної життєдіяльності;
* заохочуватибажання йти у відпустку та «вийти з мережі»;
* сприяти позитивній атмосфері в колективі: ранкове привітання, спільне дозвілля та «чаювання»;
* сприяти, щоб педагоги проходили індивідуальні консультації та тренінгові форми роботи з психологом. Важливо, щоб у психолога був власний кабінет.

Отже, питанню професійного вигорання педагогічних працівників в умовах сьогодення має приділятися особлива увага. Керівництво закладів освіти має активно впроваджувати психопрофілактичну технологію антивигорання педколективу в умовах воєнного стану. А також кожен педагогічний працівник має відповідально ставитися до збереження власного фізичного та ментального (психічного) здоров’я.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Барбінова А. В. Профілактика професійного вигорання у вчителів як передумова успішної педагогічної діяльності // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі»; ред. кол.: Гриньова М. В. Полтава: Астрая, 2020. С. 126-128.

Режим доступу: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/15213>(дата звернення 13.03.2024).

1. Дубчак О.Б. Профілактика професійного вигорання в системі післядипломної освіти вчителів // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості; ред.кол.: С.Д.Максименка та ін. Київ. 2011. Том 11. Вип. 4. Ч. 1. С. 254-262. Режим доступу: <https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/dubchak_0004.pdf> (дата звернення 23.03.2024).
2. Кононенко О.О. Професійне вигорання у педагогів: сутність, ознаки, профілактика // Актуальнi проблеми психологiї в закладах освiти. 2020. Випуск 10. С. 145–153.
3. Підгурська В.П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб’єктів навчально-виховного процесу» // Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами. Матеріали міжрегіональної науково-практичної конференції (10 квітня 2014 р., м. Житомир). Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С.34-36.
4. Ройз С.А. Ресурсозбереження і ресурсонакопичення // Англійська мова в початковій школі. 2018. № 1. С. 12–15.
5. Селье Г. Стресс без дисстреса. Москва: Прогрес, 1982, 128 с.
6. Тесленко В.М., Петрунько О.В. Профілактика професійного вигорання учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: матеріали ІІ Міжнародної конференції, 20 листопада 2020 р. Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2020. Режим доступу: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/175> (дата звернення 27.03.2024).
7. World health organization / Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of diseases. Режим доступу: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата звернення 23.03.2024).