



Наукові перспективи
Видавнича група

№ 13(27)

2023

НАУКА і ТЕХНІКА

серія: право, серія: економіка, серія: педагогіка,
серія: техніка, серія: фізико-математичні науки

СЬОГОДНІ



З Україною

в серці!



Видавнича група «Наукові перспективи»

**Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея
докторів наук із державного управління»**

Громадська організація «Асоціація науковців України»

«Наука і техніка сьогодні»

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*

Випуск № 13(27) 2023

Київ – 2023

Publishing Group «Scientific Perspectives»

**Public Scientific Organization «Ukrainian Assembly of
Doctors of Sciences in Public Administration»**

Public organization «Association of Scientists of Ukraine»

"Science and technology today"
*("Pedagogy" series, "Law" series, "Economics" series,
"Physical and mathematical sciences" series, "Technics" series)*

Issue № 13(27) 2023

Kiev – 2023



**«Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право»,
Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»):
журнал. 2023. № 13(27) 2023. С.897**



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу
присвоєно категорію "Б" із економіки та педагогіки (спеціальності – 015 -
Педагогічні науки; 076 - Економічні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 06.06.2022 № 530 журналу
присвоєно категорію "Б" із права (спеціальність – 081 Юридичні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 10.10.2022 № 894 журналу присвоєно
категорію "Б" із техніки (спеціальність - 122 Комп'ютерні науки)**

Журнал видається за підтримки Міждержавної гільдії інженерів консультантів, Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання»

Рекомендовано до видавництва Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 24.11.2023, № 5/11-23)



Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible

Головний редактор: Сопілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Лауреат Премії Президента України для молодих вчених, Лауреат Премії Верховної Ради України найталановитішим молодим ученим в галузі фундаментальних і прикладних досліджень та науково-технічних розробок, академік Академії наук вищої школи України, Заслужений юрист України (Київ, Україна)

Редакційна колегія:

- Артемчук Володимир Олександрович - доктор технічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України (Київ, Україна)
- Бахов Іван Степанович — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології та перекладу Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій (Київ, Україна)
- Волк Павло Павлович — доцент кафедри водної інженерії та водних технологій Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Гирка Ольга Ігорівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри товарознавства, митної справи та управління якістю Львівського торговельно-економічного університету (Львів, Україна)
- Гнатюк Сергій Олександрович - кандидат технічних наук, доцент, заступник декана факультету авіонавігації, електроніки та телекомунікацій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Дацій Олександр Іванович - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Дівізніюк Михайло Михайлович - доктор фізико-математичних наук, професор, Завідувач відділу Відділу цивільного захисту та інноваційної діяльності Державної установи "Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України" (Київ, Україна)
- Дяденчук Альона Федорівна - кандидат технічних наук, старший викладач кафедри вищої математики і фізики Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (Мелітополь, Україна)
- Забулонов Юрій Леонідович - доктор технічних наук, професор, Член-кореспондент НАН України, директор Державної установи «Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України» (Київ, Україна)
- Ільїн Валерій Юрійович - доктор економічних наук, професор (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна — кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматики, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Квасніков Володимир Павлович — доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри комп'ютеризованих електротехнічних систем та технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

Чеверда С.С. **400**
*АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО ПОРТФЕЛЯ
ПРОЄКТІВ АУТСОРСИНГОВОЇ КОМПАНІЇ*

Шашина М.В., Харитоненко Д.В. **417**
*КОНЦЕПЦІЯ ОЦІЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА*

СЕРІЯ «Педагогіка»

Артюшенко А.О. **427**
*ПОТЕНЦІАЛ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ТА СПОРТУ ЩОДО ФОРМУВАННЯ
ВОЛІ ТА ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ УЧНІВ*

Башавець Н.А., Фаріонов В.М., Романенко В.В., Білогур В.С., Штурба В.В. **438**
*ОСОБЛИВОСТІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ З
ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ*

Боса В.П. **451**
*СТРУКТУРУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФІЛОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ*

Букорос А.С. **464**
*АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ З
ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БАКАЛАВРІВ З МУЛЬТИМЕДІА ДИЗАЙНУ*

Ван Вей **478**
*СВОЄРІДНІСТЬ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ОБРАЗОТВОРЧОГО
МИСТЕЦТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ*

Варнавська І.В. **489**
*ЧИННИКИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ*

Гоцинець І.Л., Янківська О.С. **499**
*РОЗВИТОК НАВИЧОК ІНШОМОВНОГО УСНОГО МОВЛЕННЯ НА
ОСНОВІ КОМУНІКАТИВНИХ ЗАВДАНЬ*

Григорчук Т.В. **513**
*ВИКОРИСТАННЯ ЗАВДАНЬ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛОГІЧНОГО МИСЛЕННЯ
МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ
ПІДГОТОВКИ*

Динько В.А., Литвин А.Ф. **522**
*РОЛЬ ВИКЛАДАЧІВ У ФОРМУВАННІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ*

УДК 159.94:37.013

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13\(27\)-489-498](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13(27)-489-498)

Варнавська Інна В'ячеславівна кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри професійної освіти, Херсонський державний аграрно-економічний університет, просп. Університетський, 5/2, м. Кропивницький, 25000, тел.: (099) 489-06-20, <https://orcid.org/0000-0002-3061-0665>

ЧИННИКИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІВ

Анотація. Проаналізовано, що важливі чинники щодо емоційного вигорання становлять внутрішні складові: схильність до емоційної ригідності: природно, емоційне вигорання як психологічного захисту виникає швидше в тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, більш емоційно стриманий. Доведено, що формування симптомів вигорання буде проходити повільніше у людей імпульсивних, які мають рухливі нервові процеси. У людей з високим рівнем вразливості та чутливості цей спосіб психологічного захисту може і не розвинути.

Акцентовано увагу на слабкій мотивації емоційної віддачі у професійній діяльності: цей фактор поділено на два аспекти. Професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним або чомусь не зацікавлений виявляти співучасть і співпереживання суб'єктові своєї діяльності. Подібний настрій може викликати складні форми прояви емоційного вигорання, такі як байдужість, байдужість, душевну черствість. Людина не звикла, не вміє захочувати себе за співпереживання і співучасть, що виявляються щодо суб'єктів професійної діяльності. Для підтримки самооцінки такий педагог використовуватиме матеріальні досягнення чи позиційні результати. Педагог з альтруїстичними цінностями, навпаки, прагне допомагати та співчувати партнерам зі спілкування. Зниження емоційності у педагогічному спілкуванні оцінюється ним як втрата людяності, втрата сенсу педагогічної діяльності.

Наголошено, що на професійній діяльності емоційне вигорання позначається однозначно негативно, оскільки за відстороненістю від партнерів з педагогічного спілкування слід підвищення незадоволеності собою та роботою. Поступово підвищується рівень тривоги та депресії, можливий прояв психосоматичних захворювань. Важливою особливістю педагогічної професії вважаємо те, що з педагога власна особистість є і основним «знаряддям праці». Тобто рівень професійної зрілості педагога та сприяє знаходженню оптимальних рішень у професійній діяльності. Для формування та підтримки професійної зрілості педагога найважливішу роль відіграють і рівень

фізичного розвитку, стан здоров'я педагога. Крім того, педагогові потрібний певний рівень освіти, культури. Велике значення надається і таким якостям як здібності, кваліфікація, професійні знання для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності.

Ключові слова: емоційне вигорання, професійна діяльність, педагог, профілактична робота, викладач

Varnavska Inna Vyacheslavivna Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Vocational Education Department, Kherson State Agrarian and Economic University, University Ave., 5/2, Kropyvnytskyi, 25000, tel.: (099) 489-06-20, <https://orcid.org/0000-0002-3061-0665>

FACTORS FOR THE PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT SYNDROME IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF TEACHERS

Abstract. It was analyzed that important factors regarding emotional burnout are internal components: tendency to emotional rigidity: naturally, emotional burnout as a psychological defense occurs faster in those who are less reactive and receptive, more emotionally restrained. It has been proven that the formation of burnout symptoms will take place more slowly in impulsive people who have mobile nervous processes. In people with a high level of vulnerability and sensitivity, this method of psychological protection may not develop.

Attention is focused on the weak motivation of emotional return in professional activity: this factor is divided into two aspects. A professional in the field of communication does not consider it necessary or for some reason is not interested in showing complicity and empathy to the subject of his activity. Such a mood can cause complex forms of emotional burnout, such as indifference, indifference, mental callousness. A person is not used to, does not know how to encourage himself for empathy and participation, which are shown in relation to subjects of professional activity. Such a teacher will use material achievements or positional results to support self-esteem. A teacher with altruistic values, on the contrary, seeks to help and empathize with communication partners. A decrease in emotionality in pedagogical communication is assessed by him as a loss of humanity, a loss of the meaning of pedagogical activity.

It is emphasized that emotional burnout has an unambiguously negative effect on professional activity, since alienation from pedagogical communication partners is followed by an increase in dissatisfaction with oneself and one's work. The level of anxiety and depression gradually increases, psychosomatic diseases may occur. We believe that an important feature of the teaching profession is that the teacher's own personality is also the main "work tool". That is, the level of professional maturity of the teacher contributes to finding optimal solutions in professional

activities. The level of physical development and the state of health of the teacher play the most important role in forming and maintaining the professional maturity of the teacher. In addition, a teacher needs a certain level of education and culture. Great importance is also attached to such qualities as abilities, qualifications, professional knowledge for work in the field of socially useful activities.

Keywords: emotional burnout, professional activity, teacher, preventive work, teacher

Постановка проблеми. У зв'язку зі зміною соціально-економічних умов та ускладненням інформаційних процесів у нашій країні все більшої актуальності набувають дослідження, пов'язані з негативними наслідками емоційного вигорання. Особливо актуальними вони є для педагогів. Адже від психічного та фізичного стану викладача багато в чому залежить результати його професійної діяльності.

Проблема профілактики емоційного вигорання у педагогічних працівників гостро постає й обумовлюється дією деяких несприятливих чинників: 1) специфіка роботи педагога – складність педагогічного спілкування, ненормований робочий день, багато обов'язків у працівників тощо. 2) велика психоемоційна напруга: різнопланові стресові ситуації при виконанні службових обов'язків і необхідність миттєвого реагування на них, при цьому необхідно дотримуватись правил етики та моралі, бути зібраним, ввічливим, контролювати свої дії та поведінку, а не лише ситуацію тощо.

Тому вигорання не є неминучим і необхідна звернути увагу на профілактику емоційного вигорання у педагогічних працівників, які чекають спеціальної підготовки як до оперативного відпрацьовування несприятливих емоцій, так і до створення адекватних емоційних ситуацій відповідно до вимог розгортання процесу професійної діяльності.

Симптоми емоційного вигорання, виявлені різними вченими, можна умовно поділити на три групи: фізичні, психологічні та поведінкові. Вигорання може супроводжуватися різними і, на перший погляд, не взаємопов'язаними симптомами. Наприклад, зміна переваг у їжі та зниження (втрата) концентрації уваги в однієї людини не є логічним зв'язком, якщо немає інформації про те, що ці симптоми (як окремо, так і в сукупності) можуть свідчити про формування синдрому вигорання у людини. Феномен емоційного вигорання може бути розглянутий не тільки як синдром, а й як процес, що має послідовність ступенів, етапів, фаз. Нині є кілька теоретичних підходів, у яких виділяються стадії емоційного вигорання. Згідно з Б. Перлманом та Є.Хартманом [4] виділяється 4 стадії емоційного вигорання:

1. На першій стадії у людини вираженою є напруженість, яка пов'язана з додатковими зусиллями, що викликані необхідністю адаптації до ситуаційних робочих вимог.

2. На другій стадії людини супроводжують сильні відчуття та переживання стресу. Важливим фактором у переході до другої стадії є наявність особистісних ресурсів працівника, порядку статусно-рольових позицій та організаційного підходу.

3. На третій стадії проявляються реакції, що належать до трьох основних класів: фізіологічні, поведінкові та афективно-когнітивні. Їх прояв може відрізнятися у кожному індивідуальному випадку.

4. Четверта стадія є багатограним переживанням хронічного психологічного стресу – тобто саме емоційне вигоряння.

Питання вивчення вигоряння як процесу розглядаються у різних концепціях. Різні автори виділяють свої етапи, описують симптоми вигоряння. Однак, можна виділити одну загально визнану точку зору на цей синдром. Вигоряння як процес протікає від точки насаги і натхнення до емоційного виснаження – вигоряння. Вивчення феномена емоційного вигоряння продовжується досить активно і нині.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як показали дослідження, розвиток синдрому емоційного вигоряння у педагогічних працівників викликає такі потужні наслідки як втрата здоров'я, порушення соціальних зв'язків, залежна поведінка, звільнення з професії. Багато дослідників (Н. Є. Водоп'янова, Є. С. Старченкова, Е. Ф. Зеєр, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова та ін.) відзначають, зниження ефективності професійної діяльності педагога безпосередньо пов'язане з психоемоційними навантаженнями, що випробовуються під впливом численних емоційних чинників

У межах психологічних досліджень виділяється два блоки факторів, що викликають розвиток синдрому емоційного вигоряння у професіоналів. До першої групи належать фактори специфіки професійної діяльності, до другої – індивідуальні показники особистості працівників. Перша група відноситься до зовнішніх факторів, друга – до внутрішніх. Крім того, групи можна назвати організаційною та особистісною відповідно. Для окремих авторів характерне виділення третьої групи факторів, до яких належать змістовні аспекти.

Однією із найбільш розроблених класифікацій факторів розвитку емоційного вигоряння є класифікація В.В.Бойка. Автор виділяє зовнішні та внутрішні фактори.

До групи організаційних (зовнішніх) факторів включаються умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності. Ця група є найбільшою.

Мета статті – виокремлення і дослідження основних чинників профілактики синдрому емоційного вигоряння у професійній діяльності педагогів.

Виклад основного матеріалу. Емоційне вигоряння педагога – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження

емоційно-енергійних та особистісних ресурсів працівника. Виникнення професійного вигорання пов'язане із накопиченням негативних емоцій у процесі роботи. При цьому, людина не може позбутися їх, «виплеснути» продуктивним чином.

Дослідження синдрому «емоційного вигорання» у професійній діяльності розпочалося зі співробітників медичних закладів і громадських організацій. На їх прикладі виявлялася група ризику співробітників виникнення професійного вигорання. Дослідження показали, що в групу ризику виникнення вигорання, перш за все, потрапляють люди, яким у процесі трудової діяльності часто доводиться спілкуватися з людьми. До таких професій відносили менеджерів з продажу, педагогів, соціальних працівників, медичних працівників, працівників поліції та ін.

Швидке вигорання особливо характерне для людей, які мають "інтровертовані" риси характеру. Такі люди відрізняються сором'язливістю, замкненістю. Для них характерна концентрація на предмет професійної діяльності. Одночасно, вони швидко накопичується емоційний дискомфорт, а то й дати їм достатньо способів «скинути» негативні емоції. Другою важливою особливістю людей групи ризику є внутрішньоособистісний конфлікт, пов'язаний із професією.

Як третю важливу характеристику виділяють проживання в мегаполісі, коли людині доводиться взаємодіяти з безліччю випадкових незнайомих людей. Зниження ризику виникнення «професійного вигорання» можна досягти, якщо цілеспрямовано піклуватися про своє фізичне та психічне здоров'я, підвищувати самооцінку. Також допомагає долати емоційне вигорання досвід успішного подолання професійного стресу. Такі люди в умовах стресу здатні змінити власну поведінку, зробивши її більш конструктивною.

Менш схильні до вигорання працівники, що відрізняються високою рухливістю, відкритістю, товариськістю, самостійністю і прагненням спиратися на власні сили. Нарешті, важливою відмінною рисою людей, стійких до професійного вигорання, є їх здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки та цінності як щодо себе, так і інших людей, життя взагалі.

Як показали дослідження, педагогічні працівники відносяться до групи ризику виникнення синдрому емоційного вигорання, тому вивчення цієї проблеми є вкрай актуальне. Адже, професійна діяльність викладача пов'язана із постійним спілкуванням. Поступово накопичується емоційна втома, з'являється спустошення, знижується рівень психічного, фізичного, емоційного самопочуття.

Хронічна напружена психоемоційна діяльність: суттєвою характеристикою подібної діяльності можна вважати інтенсивне спілкування, особливо

пов'язане з впливом на партнера зі спілкування. У спеціаліста, що працює з людьми, завжди є необхідність підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування.

Дестабілізуюча організація діяльності: як основні ознаки слід згадати нечітку організацію і планування роботи, нестачу обладнання, неструктуровану інформацію, наявність у ній «бюрократичного шуму» – дрібних подробиць. При цьому має велике значення наявність протиріч, завищені норми контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність (наприклад, здобувачі у групі). Цей чинник має значний негативний ефект, оскільки позначається і на педагогічному працівникові і студентському колективі. У цьому порушується процес педагогічного спілкування.

Підвищена відповідальність за виконувані функції та операції: для педагогічних професій характерна наявність постійного як зовнішнього, так і внутрішнього контролю за професійною діяльністю. На педагогові як моральна, так і юридична відповідальність за комфорт аудиторії. У педагога, який відповідально ставиться до своїх обов'язків, якому властива висока самовіддача і високий рівень самоконтролю, після повного навчального дня психічні ресурси значною мірою виснажуються. Найчастіше вони не відновлюються до наступного робочого дня.

Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності: для цього чинника значимі такі обставини – конфліктність із керівництвом і підлеглими, і навіть конфліктність із колегами. У цій обстановці педагогові потрібно постійно розраховувати власні енергетичні ресурси, прагнучи до їх економії. Поступово стають очевидними прояви емоційного вигорання: педагог усувається проблем, зберігає нервову систему.

Важливі чинники, що призводять до емоційного вигорання становлять внутрішні складові – схильність до емоційної ригідності: природно, емоційне вигорання як психологічного захисту виникає швидше в тих, хто менш реактивний і сприйнятливий, більш емоційно стриманий. Наприклад, формування симптомів вигорання буде проходити повільніше у людей імпульсивних, які мають рухливі нервові процеси. У людей з високим рівнем вразливості та чутливості цей спосіб психологічного захисту може і не розвинути.

Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності: подібний феномен уражає педагогів з високим рівнем відповідальності. У молодості фахівець прагне без залишку віддатися професійній діяльності. Кожний стрес, кожна невдача залишає слід для педагога. Педагог глибоко співпереживає студентів, його сім'ї. Однак згодом відбувається виснаження ресурсів. Дедалі більше часу відбувається відновлення психічного здоров'я. Це може призвести навіть до відходу їх професії педагога або зміни профілю.

Нерідко буває, що у роботі професіонала чергуються періоди інтенсивної інтеріоризації і психологічного захисту. У період інтеріоризації сприйняття професійних стресів чи несприятливих ситуацій загострене. Педагог складно переживає конфлікти і власні помилки. Так, при зустрічі з певною дитиною викладач, навіть знаючи про особливості підліткового віку, глибоко вражений нетактовністю чи грубістю. На стадії активної дії психологічного захисту педагог, розуміючи необхідність надання допомоги дитині або сім'ї, не може вжити необхідних дій. Так виявляється байдужість та апатія.

Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності: цей фактор поділено на два аспекти. По-перше, професіонал у сфері спілкування не вважає для себе необхідним або чомусь не зацікавлений виявляти співучасть і співпереживання суб'єктові своєї діяльності. Подібний настрій може викликати складні форми прояви емоційного вигорання, такі як байдужість, байдужість, душевну черствість. По-друге, людина не звикла, не вміє заохочувати себе за співпереживання і співучасть, що виявляються щодо суб'єктів професійної діяльності. Для підтримки самооцінки такий педагог використовуватиме матеріальні досягнення чи позиційні результати. Педагог з альтруїстичними цінностями, навпаки, прагне допомагати та співчувати партнерам зі спілкування. Зниження емоційності у педагогічному спілкуванні оцінюється ним як втрата людяності, втрата сенсу педагогічної діяльності.

Моральні дефекти та дезорієнтація особистості: особистість педагога може мати моральні недоліки ще до вибору майбутньої професії. Також вад можуть розвиватися і у процесі професійної діяльності. Проявами подібних вад стає нездатністю включати у взаємодію з діловими партнерами такі моральні категорії, як совість, чеснота, добродієність, чесність, повага прав та переваг іншої особистості. Що ж до моральної дезорієнтації, її прояви дещо інші. Подібний педагог нездатний відрізнити добро від зла, благо від шкоди, що завдає інша особа.

Незважаючи на відмінності, моральний дефект і дезорієнтація значно спрощують процес розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогічного працівника. Така людина швидко стає байдужою до студента як суб'єкта педагогічної діяльності, знижується рівень виконання професійних обов'язків, з'являється апатія.

Цим переліком не вичерпуються всі внутрішні чинники, що впливають на виникнення емоційного вигорання педагогічних працівників. Можна виділити також:

- неемоційність чи невміння спілкуватися;
- алексимітія у всіх проявах (неможливість висловити словами свої відчуття), завжди пов'язана з тривогою;
- трудоголізм тощо.

Дослідники відзначають, що виникнення емоційного вигорання відбувається під впливом зовнішніх чинників з урахуванням внутрішніх передумов. У низці робіт, що стосуються переважно професійної діяльності в галузі освіти, які вказують на те, що атмосфера у шкільних колективах та їх стосунки з учителем, а також до навчального процесу можуть спричинити викладачів вигорання. Так, апатія учнів та несприятлива атмосфера у класі можуть призвести до емоційного виснаження педагога.

Вважаємо, що негативна поведінка учнів як активний опір педагогові сприяють появі його синдрому емоційного вигорання. Також були виявлені гендерні відмінності: у чоловіків вигорання викликане головним чином неувагою учнів, а у жінок – їх нешанобливістю. Дослідження показують, що такі фактори, як зворотний зв'язок, мають важливе значення у профілактиці емоційного вигорання. Нестача зворотного зв'язку корелює з усіма трьома компонентами вигорання, що призводить до прояву емоційного виснаження та деперсоналізації, зниження самоефективності.

Збільшення відчуття професійної ефективності педагога сприятиме преміювання – покарання ж розвиває деперсоналізацію. Рольові конфлікти (суперечність між функціями, які виконує працівник) і амбівалентність ролі (відсутність відповідної інформації для ефективного здійснення діяльності) також сприяють розвитку вигорання. Так, щодо цього аспекту проблеми підкреслюють позитивний зв'язок між цими характеристиками та емоційним виснаженням та деперсоналізацією, а також негативні кореляції з професійною діяльністю.

Соціально-демографічні характеристики (вік, стать, рівень освіти, досвід роботи і т.д.) та особисті якості (стійкість, стиль подолання ситуації фрустрації, самооцінка тощо) традиційно виділяються серед факторів, що викликають вигорання. Вплив етнічної приналежності, раси, місця проживання, соціально-економічного статусу і рівня заробітної плати на вигорання вивчено значно менше.

Отже, було описано чинники ризику виникнення проблем емоційного вигорання. Слід зазначити, що виникнення емоційного вигорання має для педагогічного працівника як мінуси, а й свої плюси. При розвитку цього синдрому людина навчається методам економії енергетичних ресурсів організму.

У той час, на професійній діяльності емоційне вигорання позначається однозначно негативно, оскільки за відстороненістю від партнерів з педагогічного спілкування слід підвищення незадоволеності собою та роботою. Поступово підвищується рівень тривоги та депресії, можливий прояв психосоматичних захворювань. Важливою особливістю педагогічної професії вважаємо те, що з педагога власна особистість є і основним «знаряддям праці». Тобто рівень професійної зрілості педагога та сприяє знаходження

оптимальних рішень у професійній діяльності. Для формування та підтримки професійної зрілості педагога найважливішу роль відіграють і рівень фізичного розвитку, стан здоров'я педагога. Крім того, педагогові потрібний певний рівень освіти, культури. Велике значення надається і таким якостям як здібності, кваліфікація, професійні знання для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності.

Для профілактики та корекції емоційного вигорання педагог повинен звернути увагу на підвищення компетентності у питаннях збереження та зміцнення здоров'я, а також формування активної позиції у створенні здоров'язберігаючого середовища. Для вирішення цієї задачі постійно потрібне отримання знань як у змістовному, так і в методичних аспектах. Професійне здоров'я педагога – здатність організму зберігати та активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність і розвиток особистості викладачі за всіх умов перебігу його професійної діяльності.

Ставлення педагогів до власного психічного і фізичного здоров'я набуває особливої актуальності у зв'язку з тим, що навчальні заклади всіх рівнів становлять найважливіший інститут соціалізації підростаючого покоління. Можна виділити різноманітні підходи до вирішення проблеми корекції та профілактики синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників. Звернемося до опису деяких із них. Як основний захід профілактики слід виділити безперервну психолого-педагогічну освіту педагога, підвищення його кваліфікації.

У педагогічний процес необхідно запровадити методи психологічного розвантаження. Педагогів слід навчати застосування методів релаксації, що можна використовувати на робочому місці. Важливим завданням адміністрації стає структурування роботи, ліквідація авралів, зниження конфліктності у колективі. Це призведе до зниження впливу зовнішніх факторів розвитку емоційного вигорання.

Для всіх педагогічних працівників набуває значення саморегуляція діяльності. Як один з методів можна рекомендувати навчання аутогенному тренуванню, що успішно застосовується для фахівців різних професійних сфер, де характерний високий рівень емоційної напруженості.

Наступним методом є психокорекція як сукупність психологічних прийомів, що застосовуються психологом для надання психологічного впливу на поведінку здорової людини. Для профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання викладач має взяти на себе відповідальність за результати професійної діяльності, вміти не поспішати та давати собі час для досягнень у роботі та житті. Педагог повинен прийти до розуміння того, що спади та невдачі є природними стадіями розвитку професійної майстерності.

Висновки. Отже, використання психокорекційної роботи дозволяє полегшити і прискорити процес адаптації педагога до професійної діяльності. Крім того, психокорекція сприяє зняттю повсякденних зовнішніх і внутрішніх напруг; для запобігання та вирішення конфліктів з якими зіштовхується людина. Реалізація психокоррекційної роботи можна проводити як у індивідуальній формі, і у груповий. Крім того, ефективними методами профілактики та корекції емоційного вигорання можуть стати способи економно витратити свої емоційно-енергетичні ресурси.

Викладач для зниження рівня емоційної напруги і профілактики емоційного вигорання повинен навчитися перемикатися з різних видів діяльності, оптимально розподіляти навантаження, адекватно ставитись до власних ресурсів організму, не зациклюватися на конфліктах на роботі.

Таким чином, описані фактори ризику виникнення проблем емоційного вигорання щодо педагогічної професії, соціально-демографічні характеристики та особистісні особливості педагогів.

Література:

1. Варнавська І.В. Основні фактори формування успішного іміджу викладача. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка»*. 2023. №7 (25). С.60-70.
2. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. 2010. № 40. С. 3-7.
3. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49-54
4. Perlman B., Hartman E. A. Burnout: summary and future research. *Human relations*. 1982. V. 35 (4). 283-305.

References:

1. Varnavs'ka, I. (2023) Osnovni faktory formuvannya uspishnoho imidzhu vykladacha [The main factors of forming a successful image of a teacher]. *Perspektyvy ta innovatsiyi nauky. Seriya «Pedagogika»*, №7 (25), 60-70 [in Ukrainian].
2. Kachur O. (2010) Profilyaktyka profesijnogo vyhorannya v zakladakh osvity [Prevention of professional burnout in educational institutions.]. *Psykholog*, № 40, 3-7 [in Ukrainian].
3. Pihovs'ka S. (2011) Profilyaktyka syndromu profesijnogo vyhorannya [Prevention of professional burnout syndrome]. *Psykholog*. № 14-15, 49-54 [in Ukrainian].
4. Perlman B., Hartman E. A. (1982) Burnout: summary and future research. *Human relations*. V. 35 (4). 283-305 [in English].