

НАПРЯМ 8. САМОСВІДОМІСТЬ І РЕФЛЕКСИВНА САМООРГАНІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-446-0-54>

Герасимчук Н. Г.,

*студентка факультету управління, та національної безпеки
Поліського національного університету*

Науковий керівник: Гречуха І. А.,

*доктор філософії в галузі соціальних та поведінкових наук
за спеціальністю 053 – Психологія,*

доцент кафедри психології

Поліського національного університету

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ТА ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ПЕДАГОГІВ

Анотація. У статті розглядається проблема професійного вигорання, що включає психологічні, психічні та фізичні розлади, зокрема синдром емоційного вигорання, який проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень.

Ключові слова: емоційне вигорання, педагоги, хронічний стрес, психоемоційний стан.

Herasymchuk N. Emotional Burnout of Educators and Ways to Develop Emotional Resilience in Educators

Summary. The article addresses the issue of professional burnout, which includes psychological, mental, and physical disorders, particularly the syndrome of emotional burnout, manifested through emotional exhaustion, depersonalization, and a decrease in personal accomplishments.

Key words: emotional burnout, educators, chronic stress, psychological and emotional state.

Протягом останніх 40 років активно обговорюється проблема професійного вигорання, яке включає психологічні, психічні та фізичні розлади, викликані сучасним робочим середовищем. Термін «вигорання» був введений Г. Бренді та визначений Г. Фройденбергером як хронічна втома, депресія та фрустрація, пов'язані з незадоволенням від

роботи. Всесвітня організація охорони здоров'я визнала синдром емоційного вигорання у Міжнародній класифікації хвороб, підкресливши його професійний контекст [4].

Особливості праці педагогів, такі як інтенсивна розумова діяльність та емоційна напруга, разом із підвищеними вимогами суспільства, сприяють вигоранню, особливо під час пандемії Covid-19 та війни в Україні. Професійне вигорання досліджується в різних наукових дисциплінах, і його трактування варіюється. Американські психологи К. Маслач та С. Джексон визначають його як тривимірну конструкцію, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. ВООЗ класифікує вигорання як загрозливий фактор, пов'язаний з хронічним стресом на робочому місці, що може призводити до зниження уваги, погіршення стосунків і загального рівня задоволення життям. Необхідно розробити рекомендації для вдосконалення трудового законодавства з метою запобігання вигоранню [2].

Синдром емоційного вигорання, описаний К. Маслач та С. Джексон, є станом фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого стресу на роботі. Він супроводжується негативною самооцінкою, зниженням мотивації та втратою співчуття до колег. Дослідження показують, що вигорання може призводити до професійного аутизму, коли працівники виконують свої обов'язки без емоційного залучення. Основними ознаками є відчуття втоми, тривоги, байдужості, дратівливості та ригідності. Соціальні прояви включають депресію, пасивність та негативні установки. Індивідуальні особливості, такі як темперамент, також впливають на швидкість вигорання, особливо у жінок, які стикаються з конфліктом між роботою та сім'єю. Синдром часто залишається непоміченим, оскільки люди вважають, що можуть подолати його самостійно [3].

У професійній діяльності, зокрема в освіті, важливо враховувати індивідуальні та організаційні чинники, що впливають на вигорання вчителів, та розробляти стратегії підтримки їх психоемоційного стану. У воєнний час педагоги стикаються з численними труднощами, такими як висока відповідальність, постійне напруження та невизначеність, що може призводити до психологічних проблем. Дослідження в цій сфері акцентують увагу на соціально-психологічних чинниках життєстійкості педагогів і способах її підвищення, зокрема формуванні оптимізму, адекватної самооцінки та вольової саморегуляції у майбутніх вчителів [1].

Методика діагностики емоційного вигорання, розроблена В. Бойком, дозволила проаналізувати прояви цього явища у педагогічних працівників. Результати нашого дослідження показали, що у більшості випадків (65%) у працівників переважає компонент «резистенція»,

що проявляється у протистоянні негативним подіям і призводить до виснаження психічних ресурсів. Це, в свою чергу, викликає зниження емоційних реакцій, погіршення комунікації з колегами, зниження якості роботи та бажання бути наодинці. У 23% працівників спостерігається стадія формування вигорання, а лише 12 % не мають його ознак. Характерними симптомами є відсутність інтересу до роботи, зниження потреби у спілкуванні, а також фізичні прояви, такі як головний біль, дратівливість і зниження енергії, навіть після відпочинку.

У дослідженні було виявлено, що виснаження спостерігається у 35% працівників, формується у 37% і не проявляється у 28 %. Цей стан супроводжується фізіологічними (наприклад, виразка, порушення сну) та психологічними проблемами (збайдужіння, депресія, тривожність). Найменш поширеним є компонент "напруження", який сформований у 12% працівників, на стадії формування – у 46%, а не сформований – у 42 %. Напруження проявляється у надмірному переживанні подій і може формуватися протягом трьох–п'яти років, має динамічний характер, що зумовлюється постійними стресовими факторами.

Формування стресостійкості у педагогів є важливим аспектом, що допомагає їм справлятися з негативними наслідками стресу, зберігати психологічне здоров'я та підвищувати працездатність. Для цього педагоги можуть використовувати різні методи, такі як релаксація, рекреація, саморегуляція та інші ресурси, що сприяють зниженню стресу. Педагогічна діяльність супроводжується високим емоційним навантаженням, що може призвести до професійних деформацій і психосоматичних захворювань, якщо не розвивати компенсаторні механізми. Синдром емоційного вигорання є серйозною проблемою, яка вимагає регулярних перерв, здорового способу життя та психологічної підтримки. Важливо вміти приймати втрати, визначати нові цілі та уникати стресових факторів. Психологи рекомендують займатися улюбленими справами, підтримувати добрі стосунки з колегами та дотримуватися режиму дня. Хоча універсального методу запобігання вигоранню не існує, знання власних емоцій і потреб, а також регулярна фізична активність і здорове харчування можуть суттєво знизити ризики, пов'язані зі стресом.

Список використаних джерел:

1. Адаменко Л. С. Актуальні підходи до проблеми дослідження резильєнтності. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2020. № 5 (58). С. 5–13.

2. Вахоцька І. О., Шестопалова М. В. Загальнометодологічні та організаційно-методичні підходи до розробки тренінгу із розвитку стресостійкості в учасників бойових дій. *Вісник Національного університету оборони України*, 2020. Вип. 1. С. 51–57.

3. Кудінова М. С. Порівняльний аналіз понять «стресостійкість» та «емоційна стійкість». *Теорія і практика сучасної психології*. 2016. № 1. С. 22–28.

4. Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія. 2-ге вид., переробл. і допов. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. 508 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-446-0-55>

Зеленська Н. Ю.,

*магістр кафедри психології, філософії та суспільних наук
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*

Копилова С. В.,

*кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*

ПРОБЛЕМА ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ОЧІЛЬНИКАМИ ПІДРОЗДІЛІВ СИЛОВИХ СТРУКТУР ПОЛІЦІЇ ТА ПІДХОДИ ДО ЇЇ ВИРІШЕННЯ

Анотація. Узагальнено теоретичні й практичні підходи до вирішення проблеми вибору оптимального стилю керівництва при вирішенні різного типу завдань керівниками підрозділів силових структур поліції. Зроблено висновок про доцільність розробки й упровадження програм розвитку лідерського потенціалу керівників відповідних підрозділів

Ключові слова: *стиль керівництва, лідерський потенціал, системно-еволюційний підхід, підготовка керівних кадрів.*

Zelenska N., Kopylova S. The problem of choosing the optimal leadership style for heads of police force units and approaches to its solution

Summary. Theoretical and practical approaches to solving the problem of choosing the optimal leadership style when solving various types of tasks by heads of police force units are summarized. A conclusion is made about