

7. Innovative entrepreneurship: creativity, commercialization, ecosystem: A textbook for higher education (2015) / Ed. Yu.M. Bazhal. K.: Univ. PULSARI publishing house, 2015. [in Ukrainian].
8. Kharcy O.M. (2008). Development of creative potential in future managers of organizations. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
9. Kochubey N. (2011). The Internet as a Concept of Contemporary Academic Discourse. *Scientific Bulletin of Chernivtsi University. Philosophy. Issue 561-562. 135–141* [in Ukrainian].
10. Pachter, M., Landry, C. Culture at the Crossroads. Culture and cultural institutions in the XXI century (2003). M.: Klassika -XXI [in Russian].
11. Vakhovych I., Chul O. (2014). Development of creative industries: regional dimension: monograph. Lutsk: Vezha-Druck [in Ukrainian].
12. Venturelli S. (2000). From the information economy to the creative economy: Moving Culture to the Center of International Public Policy. URL: <http://culturalpolicy.org/pdf/venturelli.pdf> [in English].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

13. Вахович Ирина, Чуль Олена Розвиток креативних індустрій: регіональний вимір: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2014. 288 с.
14. «Про культуру». Закон України. Редакція від 20.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17> (дата звернення: 20.03.2020).
15. Інноваційне підприємництво: креативність, комерціалізація, екосистема: Навчальний посібник для вищих навчальних закладів/за ред. д-ра екон. наук, проф. Ю.М. Бажала. К. :Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2015. 280 с.
16. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура/пер. с англ. О.И. Шкаратана. Москва: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
17. Кочубей Н. Мережа як концепт сучасного наукового дискурсу. Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія. 2011. Вип. 561-562. С. 135–141.
18. Пахтер М., Лэндри Ч. Культура на перепутье. Культура и культурные институты в XXI веке. Пер. с англ. М. Гнедовского. М. : Классика -XXI, 2003. 96 с.
19. «Про внесення змін до Закону України «Про культуру» щодо визначення поняття «креативні індустрії». Постанова ВР України від 19 червня 2018 року №2458-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 34, ст.257.
20. «Про затвердження видів економічної діяльності, які належать до креативних індустрій» : Розпорядження КМУ від 24 квітня 2019 р. № 265-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/265-2019-%D1%80> (дата звернення: 25.05.2020).
21. Харцій О.М. Розвиток креативного потенціалу у майбутніх менеджерів організацій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10/ Харків. нац. пед. ун-т. Харків, 2008. 188 с.
22. Чужиков В.І., Диндар А.С. Мистецька парадигма в креативній моделі глобального економічного простору. Стратегія економічного розвитку України. 2016. № 39. С. 30 – 39.
23. Venturelli S. From the information economy to the creative economy: Moving Culture to the Center of International Public Policy. URL: <http://culturalpolicy.org/pdf/venturelli.pdf> (дата звернення: 20.05.2020)

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Діана Дроздова

кандидат психологічних наук, викладач кафедри педагогіки і психології
дошкільної освіти та дитячої творчості

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0003-1254-0728
diana.drozdova@gmail.com

Анотація. У статті розкрито теоретичний зміст поняття «професійне вигорання» та актуальність вивчення даного феномену в сучасному світі. Розкрито індивідуальні характеристики особистості, яка може потрапляти у зону ризику «вигорівших» працівників. Наголошено на основних факторах та чинниках, які є рушійними в процесі виникнення стану професійного вигорання. Подано характеристику стресу та його стадій, як підґрунтя для розвитку більш важких психологічних станів особистості. Особливу увагу приділено опису симптомів професійного вигорання з метою ранньої діагностики подібного стану у професійному оточенні.

Ключові слова: професійне вигорання; синдром; симптом; стрес; фактори професійного вигорання; чинники; компоненти; стадії.

THE THEORETICAL ANALYSIS OF STUDYING THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT OF TEACHING STAFF

Diana Drozdova

Candidate of Psychological Science, Lecturer, Department of Pedagogy
and Psychology of Pre-School Education and Children's Creativity
National Pedagogical Dragomanov University

Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0003-1254-0728

diana.drozdova@gmail.com

Summary. The article reveals the theoretical meaning of the concept of "professional burnout" and the relevance of studying this phenomenon in the modern world. The study analyzes the individual characteristics of a person who may put in the high-risk category of "burned out" employees. Emphasis is placed on the main factors and causes that are crucial in the process of professional burnout. The characteristics of stress and its stages are given as a basis for the development of more severe psychological states of personality. Particular attention is paid to the description of the burnout symptoms for early diagnosis of this condition in the workplace.

Key words: professional burnout; syndrome; symptom; stress; factors of teacher burnout; causes; components; stages.

Актуальність дослідження. Інтенсивність та самоосвіта в діяльності педагогів, комунікативні, рефлексивні та інформаційні навантаження, виснаження особистісних ресурсів та зниження на цьому фоні професійної мотивації спричиняють послаблення фізичних та психічних показників здоров'я, стійкості до професійних захворювань і розладів, серед яких професійне вигорання займає не останнє місце. Цей феномен притаманний працівникам «віддаючих професій»

(соціономічних). Висока відповідальність, підвищення особиста тривожність, психічні переживання, незадоволеність результатом та винагородою за виконану роботу (фінансова, емоційна, командна), соціальний булінг, втрата інтересу до продуктів своєї діяльності, неможливість кар'єрного зростання – все це може виступати передумовами (тригерами) формування професійного вигорання. Важливо відмітити, що негативні наслідки професійного вигорання у сфері педагогічних професій відчувають на собі діти, учні, студенти – тобто цільова аудиторія педагога.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науковій літературі феноменологію професійного вигорання, психодіагностичні можливості його вивчення, психопрофілактику, психокорекцію досліджено досить ґрунтовно (А. Баккер, В. Бойко, М. Буріш, Н. Водоп'янова, Е. Грінглас, А. Дворкін, С. Джексон, Дж. Еделвіч, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Е. Іваніцкі, З. Карпенко, Л. Карамушка, Л. Китаєв-Смик, Т. Колтунович, М. Лайтер, А. Ленгле, С. Максименко, К. Маслач, К. Мач, В. Орел, Б. Перлман, Г. Робертс, О. Рукавішніков, Д. Трунов, Т. Форманюк, І. Фрідман, К. Чернісс, Н. Чепелева, В. Шауфелі, Р. Шваб, Л. Юр'єва, Т. Яценко й ін.). Сьогодні спостерігається помітне зростання кількості спеціалістів, які діагностують появу ознак професійного вигорання вже на перших етапах входження в професійну діяльність, помітна втрата інтересу до професії в процесі навчання майбутніх педагогічних працівників. А відтак виникає нагальна потреба у ґрунтовних досліджень зазначеного феномену з метою його своєчасної профілактики та корекції вже на етапі підготовки майбутнього фахівця.

Формулювання мети статті. На основі теоретичного аналізу презентованої проблеми, розкрити особливості виникнення професійного вигорання, схарактеризувати його симптоми, стадії розвитку.

Результати дослідження. Автором наукової концепції вигорання персоналу (stuff burn-out), що започаткувала клінічний підхід до його

дослідження, вважають американського психіатра Г. Дж. Фройденбергера, який вперше використав термін «професійне вигорання» у своїй статті, опублікованій в «Журналі соціальних поглядів». У ній вигорання персоналу тлумачилося як психічний розлад, пов'язаний з певними особистісними характеристиками суб'єкта [10].

Синдром фізичного й емоційного виснаження, який свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів, що включає розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи називають професійним вигоранням. До цього поняття використовувалось у зв'язку з концепцією робочого стресу і визначалося як нездатність впоратися зі стресом, який призводить до деморалізації і зниження ефективності діяльності людини. На зараз синдром вигорання має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб»: «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» [6].

У дослідженнях австрійського психотерапевта А. Ленгле зазначено, що чинником зростання професійного вигорання виступає споживацько-прагматичний характер нашого часу, спрямований на максимальну професійну продуктивність людини задля отримання матеріальних прибутків, що породжують поспіх, фізичне та емоційне перевантаження, перенапруження, перевтому тощо [5].

Дослідження Т. Большакової засвідчило, що вигорання властиве суб'єктам з високим рівнем професійних домагань. Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання – це ті, хто працює у сфері постійної взаємодії з іншими людьми (соціальні працівники, педагоги, лікарі, поліцейські і т.д.) [4]. Слід зазначити, що професійне вигорання дуже часто розвивається у тих, кого можна назвати «трудоголіками». Тобто, робота вдома, на вихідних та у святкові дні, термінові виклики, робочі дзвінки та повідомлення у вечірній час, на які працівник відповідає – усе це сигнали реальної загрози початку синдрому вигорання.

Важливо розуміти, що для педагогічних професій одним із вагомих чинників впливу на виникнення професійного вигорання є відсутність розвиненого емоційного інтелекту. Як зазначає Цветкова Г. Г.: «Емоційний інтелект викладача вищого навчального закладу складається із сукупності взаємозалежних структурно-змістових компонентів: особистісного (самопізнання на основі самоповаги та самоприйняття), соціального (контактності, емоційної саморегуляції), фасилітативного (оптимістичного відчуття життя та позитивної модальності професійного розвитку)» [9, с. 59]. Якісна втрата здібностей до реалізації зазначених компонентів, в тому числі, може стати підґрунтям для розвитку професійного вигорання.

Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту особистості. Наведемо характерологічні особливості працівників, які найбільш схильні до проявів синдрому вигорання:

- співробітники комунікативних професій, які не можуть узгодити індивідуально-психологічні особливості з професійними вимогами. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю та сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності;
- професіонали, які не можуть позбутися емоційного дискомфорту пов'язаного з виконання посадових інструкцій і, як наслідок, відчувають внутрішній конфлікт. Постійне переживання, особливо неусвідомленого конфлікту, вимагає більшої витрати сил та енергії;
- жінки, які вимушені поєднувати роботу і сім'ю, зі значною перевагою у професійну сферу. Вони відчувають тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої гендерної конкуренції;
- працівники, які наймані за короткостроковим трудовим договором, що викликає у них хронічний страх втрати робочого місця;

- наймані працівники, що займають на ринку праці позицію зовнішніх консультантів, вимушених самотійно шукати собі клієнтів;
- люди, що працюють в екстремальних умовах та стикаються з постійним ризиком для життя та здоров'я [2].

Отже, синдром професійного вигорання – стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку.

В психологічній літературі описано багато причин та чинників синдрому вигорання. Їх можна розкрити у двох узагальнених пунктах, а саме: 1) тривале емоційне виснаження під впливом довготривалого стресу, без можливості відновлення вичерпаних ресурсів; 2) внутрішнє накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Важливо зазначити, що між вигоранням та стресом існує так званий циклічний зв'язок: емоційне виснаження призводить до зростання стресу, а стрес призводить до зростання емоційного виснаження.

Дослідники Н. Грішина, Є. Грюнфелд, Т. Дж. Вілан, Л. Зітцзальсбергер, Ю. Жогно, А. Хіром вбачають у вигоранні прояв останньої стадії стресу. Враховуючи вище зазначене, необхідно розкрити поняття стресу та охарактеризувати стадії його розвитку. Стрес — це емоційний стан, що виникає у відповідь на зміну ситуації. Найбільш пагубним є стрес, який не залишає людини тривалий час і переходить до категорії хронічного. Існує думка, згідно якої щоденний (рутинний) стрес набагато глибше впливає на емоційний стан людини, ніж одноразовий, сильний, викликаний значущою причиною. Це пояснюється тим, що наша генетична програма розрахована на кілька хвилин (максимум - годин) інтенсивної діяльності, а ось на тижні і місяці переживань, навіть при слабкому стресі, антистресових гормонів не вистачає. У стресовому стані важко здійснювати цілеспрямовану діяльність, переводити і розподіляти увагу, виникає загроза загального гальмування чи повної дезорганізації

діяльності. Водночас навички і звички залишаються без змін і можуть «заступити» усвідомлювані дії. При постійному стресі можливі помилки сприйняття, пам'яті, неадекватні реакції на несподівані подразники тощо.

Процес розвитку стресу має декілька стадій. Важливість їх визначення обумовлена необхідністю самодіагностики педагогічного працівника з метою профілактики виникнення професійного вигорання.

Перша стадія. Складається певна професійна ситуація, яка сприяє виникненню стресу. Існують два найбільш вірогідних типи ситуацій, при яких стрес виникає: 1) навички та вміння працівника можуть бути недостатніми, щоб відповідати дійсним організаційним вимогам; 2) робота не відповідає потребам або цінностям працівника. Іншими словами, стрес ймовірний, якщо існує суперечність між працівником та його робочим оточенням, вимогами і т.д.

Друга стадія включає особистісне сприйняття і переживання стресу. Низка життєвих подій, які, начебто, повинні призвести до стресу, не завжди сприяють цьому. Перехід від першої до другої стадії залежить як від зовнішніх обставин, так і від особистих ресурсів людини.

Третя стадія описує ймовірні реакції людини на стрес. Це можуть бути як фізичні реакції (підвищений тиск, проблеми зі шлунком, запаморочення) так і психічні (тривожність, агресивність, труднощі у спілкуванні).

Четверта стадія представляє собою наслідки стресу. На даній стадії можна говорити про вигорання як багатогранне переживання хронічного емоційного стресу [1].

Досліджуючи компоненти професійного вигорання, слід звернути увагу на системний підхід В. Орел. Науковець вважає, що професійне вигорання є психічним феноменом, у якому поєднуються мотиваційні (цинізм), емоційні (психоемоційне виснаження), оцінкові (самооцінка професійної діяльності) компоненти.

Психоемоційне виснаження – відчуття емоційної перенапруги, спустошеності, втоми і вичерпаності емоційних ресурсів, викликані власною роботою. Людина відчуває, що не може віддаватися роботі, як раніше. Виникає відчуття «приглушеності», «притупленості» емоцій, в особливо важких проявах вигорання можливі емоційні зриви.

Цинізм – психологічна захисна реакція, що передбачає негативне, бездушне ставлення до роботи, колег, організації та предмету своєї праці. Зокрема, в соціальній сфері при деперсоналізації виникає байдуже, негуманне, цинічне ставлення до людей, з якими працюють.

Самооцінка професійної діяльності (знецінення професійних досягнень) – виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній, знецінення результатів своєї праці, негативне самосприйняття своїх професійних якостей та незадоволеність собою [7].

Синдром професійного вигорання розвивається поступово. Він проходить три стадії:

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частіших перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово-психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може тривати три - п'ять років.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі, і з близькими): «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», «тиждень триває нескінченно», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких негативних симптомів (немає сил, енергії, особливо в кінці тижня, головні болі по вечорах, збільшення кількості простудних захворювань, підвищена

дратівливість, хоча раніше подібного вона за собою не помічала. Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після гарного сну і навіть після вихідних. Тривалість даної стадії, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

Третя стадія. Ознаки та симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразки шлунку і депресій. Людина може почати сумніватись в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті та уваги, порушення сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. На цій стадії приємнішими є контакти з тваринами і природою, ніж з людьми. Заключна стадія – повне згорання, яке часто переростає в повну відразу до всього на світі. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років [8].

Отже, розкриваючи поняття синдрому професійного вигорання як особливого стану людини, що виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, пов'язаних з професійною діяльністю, необхідно зазначити, що прояви цього стану не обмежуються тільки професійною сферою, а проявляються в різних сферах особистого буття людини. Так хворобливе розчарування в роботі може виступати підґрунтям для втрати сенсу життя та його емоційного забарвлення.

Досліджуючи феномен вигорання В. Бойко [3] виокремив три його фази, а саме: напругу, резистенцію, виснаження, які, на думку автора, є автономними, і тільки сукупно утворюють синдром.

Фаза «Тривожна напруга» – основа та підґрунтя для формування емоційного вигорання. На даній фазі проявляються чотири симптоми.

1. Переживання психотравмуючих обставин: проявляється в усвідомленні посилення травмуючих чинників професійної діяльності.

2. Незадоволеність собою та своєю професією, посадою. Найчастіше виникає в процесі багаторазового неефективного вирішення службових ситуацій.

3. «Загнаність до клітки»: проявляється відчуттям безвихідності, не контрольованості щодо усунення певних робочих обставин. Це стан інтелектуально-емоційного затору, безвиході.

4. Тривога і депресія: проявляються тривожно-депресивною симптоматикою, що стосується професійної діяльності в особливо ускладнених обставинах. Відчуття незадоволеності діяльністю і собою породжує велику напругу у формі переживання ситуативної або особистісної тривоги.

Фаза «Резистенція» («опірність», «здатність чинити опір чому-небудь»). Формування захисту на даній фазі проявляється такими симптомами вигорання:

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: спостерігається у випадках, коли професіонал не може розрізнити ситуації, в яких доцільно стримувати емоційні реакції та доречно реагувати відповідно до обставин. Тобто, професіонал неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування на ситуації суб'єктів діяльності; емоційний контакт встановлюється не зі всіма суб'єктами, а за принципом «хочу – не хочу» — неадекватним або вибіркочим чином.

2. Емоційно-етична дезорієнтація: виявляється в тому, що у працівника емоції не спонукають або не достатньо стимулюють етичні відчуття. Не проявляючи належного емоційного ставлення до свого підопічного (учня, клієнта, пацієнта і так далі), він захищає свою стратегію: виправдовується перед собою за припущену грубість або відсутність уваги до суб'єкта, раціоналізує свої вчинки або проектує провину на суб'єкта, замість того, щоб адекватно визнати свою провину. У емоційно складних ситуаціях використовуються думки: «Це не той випадок, щоб переживати», «Таким людям не можна співчувати».

Розширення сфери економії емоцій: проявляється поза професійною діяльністю — вдома, під час спілкуванні з приятелями і знайомими. На роботі спеціаліст так втомлюється від контактів, розмов, відповідей на запитання, що йому не хочеться спілкуватися навіть з близькими.

3. Редукція професійних обов'язків: проявляється у бажанні зменшити обов'язки, на які необхідно витратити багато емоцій.

Фаза «Виснаження». Характеризується більш або менш вираженим падінням загального тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист стає невід'ємним атрибутом особи. Серед симптомів даної фази слід виділити:

1. Емоційний дефіцит: професіонал відчуває неможливість допомогти суб'єктам своєї діяльності.

2. Емоційна відчуженість: працівник майже повністю виключає емоції зі сфери своєї професійної діяльності як позитивні так і негативні.

3. Особисте відсторонення, або деперсоналізація: це стан відчуження від самого себе, неадекватне сприймання людиною своєї особи, свого «Я». Перш за все, відчувається повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкта професійної діяльності.

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: виявляються на рівні психічного і фізичного самопочуття. Основою є реакція на емоційне переживання, що супроводжується функціональними змінами і патологічними порушеннями в органах. Відповідна схильність може впливати на вибір органу або системи, що пошкоджуються.

Таким чином, можна констатувати, що вигорання – це синдром, або іншими словами група симптомів, що з'являються разом. Однак всі разом вони ні у кого не проявляються одночасно, тому що вигорання - процес суто індивідуальний. Наявність лише одного симптому, частіше не свідчить про розвиток синдрому вигорання і потребує додаткового спостереження за станом та поведінкою. Емпірично доведено, що

вигорання – специфічне поєднання симптомів, які можуть виявлятися і в інших станах, синдромах, хворобах.

К. Маслах [11] розробила свою класифікацію, в якій виділено три групи симптомів вигорання: психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові.

У числі психофізичних симптомів синдрому вигорання, зокрема, виділяються:

- ✓ відчуття постійної, хронічної втоми, навіть вранці, відразу після сну;
- ✓ відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- ✓ істотне зниження сприйняття та здатності реагувати на швидко змінюючи умови навколишнього середовища (відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпеку);
- ✓ загальна астенизація – підвищена стомлюваність, виснаженість, ослаблення або втрата здатності до тривалого фізичної або розумової напруги людського організму часті безпричинні головні болі;
- ✓ набір або втрата ваги;
- ✓ безсоння вночі та сонливий стан протягом дня;
- ✓ при фізичному або емоційному навантаженні виникнення складнощів у диханні.

До соціально-психологічних симптомів синдрому вигорання відносяться такі відчуття і реакції:

- ✓ пасивність, беземоційність, відчуття пригніченості;
- ✓ збільшена нервова роздратованість, відмова від спілкування та допомоги, самоізоляція;
- ✓ постійне почуття провини, образи, підозрливості, сорому, скутості і т.д.;
- ✓ невинуватий неспокій та підвищена тривога щодо подій, які реально не відбуваються;

- ✓ невпевненість у собі та своїх діях, страх осуду оточуючих та почуття надмірної відповідальності;
- ✓ загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи.

До поведінкових симптомів синдрому вигорання відносяться наступні вчинки і форми поведінки:

- ✓ відчуття, що робота стає все складніша і її реалізація складніша з кожним днем;
- ✓ співробітник необґрунтовано змінює робочий графік;
- ✓ працівник постійно бере роботу додому, але в більшості випадків не виконує;
- ✓ почуття марності, невіра в поліпшення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів;
- ✓ невиконання важливих, пріоритетних завдань і зосередження на дрібних деталях, яке не відповідає службовим вимогам, витрачання більшої частини робочого часу на мало усвідомлюване або повністю не усвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- ✓ підвищення неадекватної критичності до колег та дистанціювання;
- ✓ зловживання шкідливими речовинами різної природи.

Враховуючи наукові дослідження процесу виникнення професійного вигорання очевидним є необхідність проведення профілактичної роботи з педагогічними працівниками, яка допоможе зменшити дію основних факторів, що спричиняють вигорання, серед яких: хронічно напружена психоемоційна діяльність, постійні суперечності в стратегічному і тактичному керівництві, надмірні вимоги до працівників, відсутність об'єктивних критеріїв для оцінки результатів праці, неефективна система мотивування і стимулювання, нестабільність робочого графіку, а також настроїв колег (ізолюваність).

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Узагальнюючи вище наведені дослідження, симптоми

професійного вигорання можна розділити на психофізіологічні (хронічна втома, відсутність інтересу до своєї діяльності, проблеми зі здоров'ям, безсоння і т.д), соціально-психологічні (пасивність, перевага негативного емоційного стану, тривога і т.д.) та поведінкові (зміна звичного режиму робочого дня, невиконання роботи у зазначений строк, дистанціювання від колег і т.д.). Як будь-який психічний процес професійне вигорання розвивається поступово – починаючи зі звичайного забування переростає у хронічні захворювання та депресію.

Наразі тенденція до зростання кількості осіб, у яких спостерігаються прояви професійного вигорання, в усіх європейських країнах пов'язана з глобальними економічними, політичними, екологічними змінами та нестабільністю соціальної ситуації життєдіяльності людини. Спільним для професіоналів різних сфер стає почуття нестабільності, недостатньої безпечності світу, невпевненості у майбутньому, недосконалості та невідповідності постійно мінливим тенденціям а відтак, пролонгованого стресу. В таких умовах посилюється дія всіх інших чинників вигорання, що істотно актуалізує необхідність розробки ефективних засобів протидії впливу цих факторів.

Аналіз наукової психологічної літератури та результатів численних досліджень професійного вигорання дає розуміння відсутність загально визнаної базової концепції феномена професійного вигорання та відкриває можливості для подальшого вивчення найбільш ефективних шляхів профілактики цього стану вже на етапі формування майбутнього професіоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бабанов С. А. Професіональні фактори і стрес : синдром емоціонального вигорання. *Здоров'я України*. 2010. № 7 (236). С. 53–54. URL: http://health-ua.com/pics/pdf/2010_7/53-54.pdf.
2. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформ соціального сектору в Україні». URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940>

3. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105 с.
4. Большакова Т. В. Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского. Ярославль, 2004. 167 с.
5. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / пер. с нем. О. Ларченко. *Вопросы психологии*. М., 2008. № 2. С. 3–16.
6. Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я. Десятий перегляд / пер. В. Пономаренко, А. Нагорна, Г. Панасенко. К. : Здоров'я, 2001. Т. 3. 817 с.
7. Орел В. Е. Синдром психического выгорания. Мифы и реальность. Х. : «Гуманитарный центр», 2014. 296 с.
8. Психолог у НУШ: радісно та впевнено руш! Путівник психолога в Новій українській школі [Текст] / Заг. ред. Є.В. Афоніна, О.О. Заріцький, Н.В. Міщенко. – Краматорськ : Витоки, 2018. 250 с.
9. Цветкова Г. Г. Емоційний інтелект: ментальна основа професійного самовдосконалення викладача вищої школи. *Наука і освіта*. 2017. №8. С. 49-59. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2017-8-doc/2017-8-st7>
10. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30. P. 159–165. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
11. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

REFERENCES

1. Babanov S. A. (2010) Professional Factors and Stress : The Syndrome of Emotional Burnout, *Zdorovia Ukrainy*. - № 7 (236). - S. 53-54. [in Russian]. URL: http://health-ua.com/pics/pdf/2010_7/53-54.pdf.
2. Balakireva K. O. Methodological Recommendations for Social Service Specialists "Prevention and Overcoming of Professional and Emotional Butnout". United Nations Development Program "Support to Social Sector Reforms in Ukraine". [in Ukrainian]. URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940>
3. Boiko V. V. (1999) The Syndrome of "Emotional Burnout" in Professional Communication. – St.Petersburg : Piter, 105 s. [in Russian].
4. Bolshakova T. V. (2004) Personal Determinants and Organizational Factors in the Emergence of Psychological Burnout among Health-Care Providers: diss. for the psych. sciences: special 19.00.03 / Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D.Ushinsky. - Yaroslavl, 167 s. [in Russian].
5. Längle A. (2008) Emptional Burnout from the Perspective of Existential Analysis / transl. from German by O. Larchenko, *Voprocю Psihologii*. - M. - № 2. - S. 3-16. [in Russian].
6. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. The Tenth Review / transl. by V. Ponomarenko, A. Nahorna, H. Panasenko. K.: Zdorovia. - 2001. - Vol. 3, 817 s. [in Ukrainian].
7. Orel V. Ye. (2014) The Syndrome of Psychological Burnout. Myths and Realities. Kh.: "Humanitarnyi Tzentr", 296 s. [in Russian].
8. Psychologist in the NUS: joyfully and confidently move! The psychologist's guide to the New Ukrainian School: [text] / ed. Ye. V. Afonina, O. O. Zaritzkyi, N. V. Mishchenko. - Kramatorsk: Vytoky. -2018, 250 s. [in Ukrainian].
9. Tzvietkova H. H. (2017) Emotional Intelligence: Mental Basis for Professional Self-Improvement of a High School Teacher, *Nauka i Osvita*. - № 8. - S. 49-59.

[in Ukrainian]. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2017-8-doc/2017-8-st7>

10. Freudenberger H. J. (1974) Staff Burn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. - Vol. 30. - P. 159–165. [in English] URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

11. Maslach C. (2001) Job Burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter // Annual Review of Psychology. - Vol. 52. - P. 397–422. [in English] URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ІНСТРУМЕНТІВ Е-ДЕМОКРАТІЇ В ОСВІТУ: ДОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ ДЛЯ ВЧИТЕЛЯ ЧИ СТВОРЕННЯ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА?

Оксана Цихмейструк

аспірант кафедри педагогіки та методики початкового навчання
факультету педагогіки та психології
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова
м. Київ, Україна

ORCID ID 0000-0001-7651-9480

meustruch.oxana@gmail.com

Анотація: У статті проаналізовано роль сучасного освітнього середовища, організованого за допомогою методів, що спрямовані на демократичні цінності з використанням сервісів електронної демократії у забезпеченні якості громадянської освіти. Розкрито шляхи формування демократичного способу життя за допомогою освіти в осередку громадянського суспільства. Зазначено умови формування громадянської компетентності в освітньому середовищі, описано аналіз методів, які сприяють розвитку критичного мислення, комунікації на основі поваги до інших точок зору, можливості досягнень колегіальних рішень. Наведено можливості застосувань інструментів електронної демократії, а саме сервіси, додатки, портали та веб-сайти громадських проєктів для адаптації інтерфейсу для включення вищезазначеного в навчально-виховний процес школи.

Ключові слова: електронна демократія; громадянське суспільство; громадянська освіта; медіа грамотність; громадянські цінності; інструменти електронної демократії; бенчмаркінг; краудсорсинг.

IMPLEMENTATION OF E-DEMOCRACY TOOLS IN EDUCATION: ADDITIONAL WORKLOAD FOR TEACHER OR CREATION MODERN EDUCATIONAL ENVIRONMENT?

Oksana TSYKHMEISTRUK

postgraduate student of the Department of Pedagogy and Methods of Primary
Education

Faculty of Pedagogy and Psychology
National Pedagogical Dragomanov University
Kiev, Ukraine

ORCID ID 0000-0001-7651-9480

meustruch.oxana@gmail.com