DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-481-8-3

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ СІЛЬСЬКОГО ЛІЦЕЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Губа Н. О., Авдюшко А. В.

ВСТУП

У сучасному світі важко знайти людину, яка б не зазнавала стресу. Стреси різної інтенсивності можуть охоплювати як особисте життя людини, так і її професійну діяльність. Професія вчителя пов'язана з постійною інтенсивною дією різноманітних стресових чинників. Зокрема тому, що належить до так званих професій, що надають соціальні послуги, які діють для блага інших людей. Вчитель постійно взаємодіє з великою кількістю різновікових груп дітей і дорослих людей, а це в свою чергу вимагає комплексної підготовки до такого насиченого спілкування, великої відданості обраній професії і надзвичайного напруження. Дуже часто вчитель вдома постійно думає про роботу, про своїх учнів, про їх взаємовідносини, про справи у колективі, а це призводить до небажаних зайвих переживань і перенесення робочих проблем у власне сімейне життя. Коли такі переживання і переноси у власне життя стають постійними, то це призводить до розчарування і виснаження, відсутності бажання до будь-яких дій, відчуження від своєї діяльності і навіть ненависть.

З оглядом на події в нашій країні останні 5 років, можна спостерігати дуже негативні наративи з боку суспільства щодо роботи педагогів. Так як роботу вчителя можна ефективно оцінювати лише з плином часу, то сьогодні з'являється все більше різноманітних негативних дописів у соцмережах про вчительську роботу, велика кількість різкої критики, яка пов'язана із звинуваченням у некомпетентності вчителя, у відсутності знань в учнів, у низькій активності і зацікавленості педагогів у результатах їх учнів. Особливо помітною ця критика почала з'являтися із переведенням закладів освіти на дистанційну форму навчання під час епідемії коронавірусу, а потім після оголошення воєнного стану в країні. Самі ці події змусили всіх змінити своє життя, а у багатьох регіонах країни – це надзвичайно кардинальні зміни, зазвичай занадто травмівні, які доводиться переживати великій кількості як вчителів, так і учням та їх батькам. Такий стрес довготривалої дії не може не позначитись на професійній діяльності.

1. Професійне вигорання як психологічний феномен

Вигорання як психологічний феномен досліджується вже понад сорок років. Йому присвячено понад шість тисяч наукових публікацій, у яких воно розглядається з позицій різних концептуальних моделей за відсутності загальновизнаних концепцій патогенезу, дискурсійного визначення і термінології. Найбільш поширеними є: емоційне вигорання, емоційне згорання, синдром згорання, психічне вигорання, професійне вигорання, синдром вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром професійного вигорання, синдром психічного вигорання, вигорання особистості, staff burn-out, job burnout, burnout, burnout-syndrom, professional burnout та ін.

Професійне вигорання є результатом того, що людина віддається роботі до того часу, доки не почне відчувати постійний стрес, викликаний труднощами при виконанні завдань на робочому місці і за відсутності розуміння та підтримки. Це криза (хоча це не однакові поняття) не тільки в професійній діяльності людини, а й у її особистому, сімейному та суспільному житті: у вираженні почуття, в міжособистісних стосунках, в оцінці власних можливостей і ефектів праця та відданість служінню іншим людям. А це негативно позначається на фізичному і психічному стані людини, які можна описати: «Я втратив сили». Людина має низьку самооцінку, втрачає відчуття зусиль, у неї виникає почуття загальної недуги. Вигорання часто асоціюється з депресією або тривалим стресом через схожість симптомів. Через надмірну відданість роботі та пов'язане з нею навантаження, прагненням до успіху, незважаючи на численні труднощі, з якими стикаються вчителі, вони не можуть впоратися з цим станом. Ці негативні почуття є результатом суб'єктивних особливостей, які можна формувати та змінювати[1].

Спочатку починає зростати напруга у спілкуванні, далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту. Стає все важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти.

[1] Maria Kocór. WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI. DIAGNOZA, WSPARCIE, PROFILAKTYKA. Kraków, 2019. S. 24.

Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатись у байдужості до людей, цинізмі й навіть агресії[2].

Термін «вигорання» (англ. – “burnout”) походить від “burned-out” (синонім – drugged-out – вичавлений, втомлений). Він вперше з’явився у 1940 р. в аерокосмічній галузі.

Поняття «вигорання» (“burnout”) вперше використано у 1974 р. американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом (H.J. Freudenberger) для характеристики психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері[3].

Автором терміну «емоційне вигорання» є американський психолог Герберт Фрейденбергер (1926–1991). Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи у безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Створив перелік фаз емоційного вигорання[4].

У 1976 р. С. Маслач (C. Maslach) визначає вигорання як реакцію на пов’язаний із роботою стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі. С. Маслач припустив, що вигорання є реальним «Синдромом психологічного емоційного виснаження, деперсоналізацією і зниженням почуття особистого досягнення, яке може виникнути у людей, які певним чином працюють з іншими людьми»[5].

Згодом 1982 р. C. Maslach разом із колегами (S. Jackson, A. Pines) розробили науковий підхід до вивчення проблеми професійного вигорання, у результаті чого було створено першу тестову методику для вимірювання ступеня вигорання в емпіричних дослідженнях[6].

Р. Голембєвський і його колеги інакше трактують процес вигорання. Вони вважають, що професійне вигорання є наслідком роботи в умовах надмірного навантаження для людини і призводить до погіршення її

---

[2] Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми, 2016. С.6.

[3] Freudenberger H.J. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. V. 30. P. 150–165. URL: https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf (дата звернення 05.08.2024).

[4] Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. С. 7.

[5] Молодь і ринок 2018. № 12 (167). С. 19–25. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/155435/154968 (дата звернення 20.08.2024).

[6] Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету «КРОК», 2012. Вип. 14. с. 91–95.

загального стану. З'являються різні симптоми розладів (при наявності обох симптомів, як фізіологічних та психологічних) і погіршення якості професійної діяльності (усвідомлюється працівником і його оточення).

У свою чергу, Дж. Едельвіч та А. Бродський вважають, що вигорання є результатом поступового накопичення розчарування професійною роботою. У цьому процесі виділяють чотири фази: ентузіазм, застій, фрустрація та апатія.

Сучасні дослідники (А.Ленгле, Е.Аронсон, А. Пайнз) розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, яка може з'являтися у будь-якій професії, а також у позапрофесійній діяльності (наприклад, у виконанні хатньої роботи).

На думку А.М. Пайнс і Е. Аронсон «вигорання є станом фізичного, емоційного і психічного виснаження, яке викликане тривалою участю у ситуаціях, що обтяжували "емоційно"»[7].

Польська дослідниця Х. Сенк стверджує, що вигорання є результатом хронічного стресу і взаємодією додаткових суб'єктивних факторів (кар'єрні очікування, кар'єрні цілі, розбіжності між очікуваннями та реальністю життя, рівень ідеалізму/раціоналізму, несвідомий професійні мотиви, міфи, ресурси та компетенції професійні) та екологічих факторів (вимоги в робоче середовище, умови виконання професії, емоційний і соціальний клімат на робочому місці)

Оригінальний погляд на феномен професійного вигорання представив А. Банька. Він вважає, що вигорання є станом стресу, який має два обличчя: стрес соціокультурний, який людина переживає, як загальну втрату мотивації, сенсу життя, відсутність перспектив у майбутньому і професійний стрес, який строго пов'язаний з конкретними умовами праці, постійна боротьба з відповідальністю чи загрозою[8].

Але окрім всього негативного, що супроводжує вигорання, деякі дослідники переконані, що вигорання може приносити і позитив. Такий «позитив», тобто всі симптоми вигорання, виступають психологічним захистом, пересторогою для людини. А це в свою чергу починає її стимулювати мобілізуватись, зібратись і організуватись для протидії деструктивним впливам, для розваженого і розумного використання своїх енергетичних ресурсів.

Так, В. В. Бойко (1996) тлумачить вигорання як стресогенну професійну деформацію, котра здебільшого містить набутий стереотип професійної поведінки, який допомагає суб'єкту дозувати й економно використовувати свої енергетичні ресурси, та захисний психічний механізм цілковитого чи часткового «вимикання" емоцій у відповідь на

[7] Молодь і ринок 2018. № 12 (167). С. 19–25. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/155435/154968 (дата звернення 20.08.2024).

[8] Там само.

психотравмуючі впливи, пов'язані з його професійною діяльністю. А.-М. Гарден (А.-М. Garden, 1991) – як процес відновлення рівноваги та/чи росту (прогресивного розвитку) особистості.

Професійне вигорання автори-дослідники аналізують з точки зору різних психологічних теорій. Емпіричними даними ці моделі вигорання не були підтверджені раніше, але зараз все частіше це питання досліджується, а результати цих досліджень грунтуються на положеннях різних теорій.

Так, С. Хобфолл в аспекті ресурсної концепції (COR-теорія) позначає як ресурси – особистісні, поведінкові та соціальні змінні, які при певних умовах обумовлюють стійкість до розвитку вигорання. Ресурси включають в себе об'єкти (цілі), стани, особистісні та енергетичні характеристики, які або самі по собі необхідні для виживання, або слугують засобами для досягнення особистісно значущих цілей. Центральний принцип теорії «збереження ресурсів» полягає у тому, що люди прагнуть отримати, зберегти і захистити свої цінності, намагаючись використовувати свої ресурси найкращим чином. Другим принципом є необхідність інвестування ресурсів для захисту від їх втрати, а також відновлення втрачених і придбання нових ресурсів .

С. Майер в рамках когнітивно-біхевіорального підходу розглядає вигорання як результат цілого набору невірних очікувань, які не відповідають цій робочій ситуації. Цей підхід, заснований на теорії навчання, ілюструє на теоретичному рівні, що різні види очікувань (очікування підкріплення, очікування результату, очікування ефективності) можуть відігравати різну роль у виникненні вигорання[9].

З точки зору психологів, що належать до психоаналітичного напрямку, в основі професійного стресу і емоційного вигорання лежать проблеми недозволеного контрпереносу. Всі фахівці схильні до негативного впливу професійних стресорів, але чим менше у професіонала толерантність до фрустрації, тим з більшою ймовірністю контрперенос буде відігравати, приводячи до порушень професійних кордонів[10].

Спробою застосування психодинамічної концепції до виявлення джерел «вигорання» є роботи А. Gargen. Вона вважає, що вигорання пов'язане з відповідністю роботи типу особистості за К. Юнгом. Дослідниця – одна з небагатьох, хто не згоден з трикомпонентною структурою вигорання, запропонованою К. Маслач. Вона вважає, що тільки емоційне виснаження є внутрішньою складовою вигорання, в той час як деперсоналізація характерна лише для професій сфери соціального

[9] Простір арт-терапії: зб. наук. праць/ редкол.:Лушин П.В. та ін. Київ: Золоті ворота, 2020. Вип. 2 (28). С.38.

[10] Garden A.-M. The purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue : Handbook on job stress. 1991. Vol. 6 (7). P. 73–93.

обслуговування. Другим моментом концепції A. Gargen є теза про те, що вигорання є спеціальний розвиток в психіці динамічних процесів для відновлення рівноваги і/або зростання особистості. Тобто, це не стільки негативний, скільки позитивний процес, що розвиває особистість[11].

Спираючись на положення екзистенціальної психології, A.Pines запропонувала мотиваційний підхід до вигорання. Вона розглядає його як стан фізичного і психологічного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях. Головною причиною вигорання є невдалий пошук сенсу життя в професійній сфері. Автор вважає, що вигорання з найбільшою ймовірністю виникає у працівників професій соціальної сфери з високим рівнем вимог, з високою мотивацією. Особистість без цієї внутрішньої мотивації може відчути стрес, самотність, депресію, екзистенційну кризу або втому, але не вигоріти. Тобто, екзистенційний підхід розглядає вигорання як кінцевий результат поступового процесу розчарування, почуття недосяжності, незначущості своєї роботи, незначності своїх зусиль.

В теорії екзистенційного аналізу А. Ленгле «синдром емоційного вигорання» класифікується як «особлива форма екзистенційного вакууму, в якій домінує картина виснаження». Виснаження є провідним симптомом і спочатку воно стосується тільки самопочуття, згодом воно починає впливати безпосередньо на переживання, а потім і на рішення, позиції, установки і дії людини[12]. А. Ленгле дуже точно визначає джерело генералізованого виснаження. На його думку, це людина, яка діє на зовнішні ознаки успішності – гроші, владу, успіх, визнання, живе без близькості до себе, не проживаючи в своєму житті персональної «сповненості». Прагнення до зовнішньої успішності пов'язане з браком внутрішнього визнання від себе самого, самоцінності, довіри до світу і життя. Причина цього прагнення – психічний дефіцит, на подолання якого людина спрямовує всю свою енергію. Терапія і попередження синдрому емоційного вигорання починаються з ситуативного розвантаження людини в конкретних умовах конкретної організації чи установи. В першу чергу застосовуються заходи на зміну поведінки, цілями яких будуть делегування і поділ відповідальності, постановка реалістичних цілей, виняток потрапляння в ситуацію цейтноту. Значення методів розслаблення і періодів відпочинку незаперечно є попередженням для вигорання, однак робота над плануванням відпочинку і тайм-менеджментом будуть корисні лише, якщо одночасно ведеться робота над екзистенційними установками[13].

[11] Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Автореферат дис. … канд.. психол. наук. К., 2007. С. 22.

[12] Простір арт-терапії. Збірник наукових праць. Вип. 2 (28). 2020. С. 39.

[13] Там само. С. 40.

Екзистенційний підхід до джерел вигорання є досить перспективним і знаходить своїх прихильників у вітчизняній психології.

Представники гештальт-підходу вважають синдром емоційного вигорання комплексною проблемою. Гештальт-терапія надає величейного значення потребам і стереотипам клієнта, що виявляються в ситуації «тут і зараз». Таким чином, вигорання серед фахівців допомогаючих професій – є результат уникнення власних почуттів, зведення професійної діяльності до жорстких стереотипів, невміння грати та творчо самовиражатися. Психосоматичні прояви можуть бути пов'язані з труднощами в усвідомленні і словесному вираженні власних переживань, що може перешкодити фахівцю зрозуміти свої почуття, та відносини, пов'язані із роботою. Ще Х. Фреденбергер зазначив, що важливу роль у розвитку вигорання відіграє гнів. Пряме вираження гніву людини етично прийнято тільки в психотерапії, в інших випадках, гнів зміщується на начальство, суспільство, клієнтів в цілому і на самого себе. Усвідомлення звичних стереотипів і вміння вжитися в свій стан і стан клієнта – дуже потрібна навичка для людей допомогаючих професій. Дуже важливо програти звичні для професіонала стереотипи спілкування з клієнтами або колегами і усвідомити пов'язані з ними почуття. Ігрова форма розвитку цих умінь дозволяє навчитися контролювати стан тривоги і стресу, пов'язаних з саморозкриттям і вживанням в стан іншого. Для людей, що зазнають труднощів в словесному вираженні своїх почуттів, доцільно застосовувати методики, що дозволяють вступить в контакт з такими переживаннями без слів, наприклад, арт-терапевтичні методики[14].

2. Особливості педагогічної діяльності у сільській місцевості

За загальним визнанням спеціалістів, педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися (невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо), а також соціально-економічних, пов'язаних з падінням престижу педагогічної професії, робить працю вчителя надзвичайно психоемоційно напруженою. Крім того, відомо, що зі збільшенням педагогічного стажу роботи в учителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я. Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу педагога. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з учнями, колегами, оточуючими людьми. Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній

[14] Простір арт-терапії. Збірник наукових праць. Вип. 2 (28). 2020. С. 40.

діяльності педагога, погіршуються результати його роботи, знижується рівень задоволеності власною діяльністю. Таким чином відбуваються зміни у мотиваційній сфері педагога і розвивається синдром емоційного вигорання. За даними дослідження американського Національного інституту проблем здоров'я і професійної безпеки у наш час більше 35 млн. людей у всьому світі страждають клінічною формою синдрому хронічної втоми. Існує так звана «група ризику» працівників, які найбільш схильні до вигорання, – це ті, хто працює у сфері «людина-людина» і в силу своєї професії змушені багато й інтенсивно спілкуватись з іншими людьми. Факторами, які впливають на вигорання, є індивідуальні особливості нервової системи й темпераменту. Швидше «вигорають» працівники зі слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу "людина-людина"[15].

Варто зазначити, що існують деякі відмінності у роботі вчителя у містах і селах, що також може по-різному впливати на формування професійного вигорання. Особливості роботи вчителя в сільському ліцеї можуть відрізнятися від роботи вчителя в міському закладі освіти. Головні з них такі: малокомплектність класів, багатофункціональність, особливий мікроклімат у колективі, подекуди складні умови роботи (у маленьких віддалених селах).

Малокомплектні школи мають особливості функціонування, пов'язані з кількістю учнів і педагогів, наповнюваністю класів і з організацією навчального процесу. Саме тому їм дано право вибирати форми і методи навчання, гнучко і відповідно до потреб вибудовувати навчально-виховний процес. Це насамперед пов'язано з відсутністю паралельних класів, малою кількістю учнів і навчанням в одному класі різновікових дітей[16].

Малокомплектні школи у своїй освітній діяльності орієнтуються на наступні принципи:

- принцип завершеності, або орієнтації на досягнення кінцевих результатів у навчанні;
- безперервний і системний процес передачі отриманих знань один одному;
- організація інтегрованих занять на основі принципу однопредметного і однотемного навчання;

[15] Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми, 2016. С. 6.

[16] Дуда О. Сільська мало комплектна школа: проблеми, пошук, досвід. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2002. № 2. С. 58–61.

- складання гнучкого розкладу уроків для суміщених класів, що враховує дидактичні етапи уроку;
- організація навчального процесу на основі психодіагностичного аналізу особистості кожного учня, моніторингу динаміки його розвитку;
- визначення індивідуального алгоритму навчання кожного учня, створення можливості для індивідуального і диференційованого навчання;
- реалізація варіативності і гнучкості змісту і технології процесу навчання;
- надання можливості кожному учневі проявити себе, розвиток його здатності до самоосвіти;
- організація плану проведення занять для самостійної роботи з учнями молодших і старших класів;
- розвиваючий, творчий та інтерактивний характер освіти;
- облік фактора віддаленості шкіл від культурних центрів при організації виховної роботи малокомплектних шкіл;
- співпраця і взаємодопомога між учнями в ході навчання;
- надання різноманітності тем і завдань (поділу праці), а також врахування різнорівневості (різновіковості) учасників педагогічного процесу;
- навчання з урахуванням здібностей і потреб кожного учня;
- використання ефективних педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій в умовах малокомплектної школи[17].

Відносини між педагогами і учнями тут ближчі і тепліші, ніж у великих колективах. Тому виключаються можливості для великого хуліганства, інших правопорушень, характерних для великих шкіл. Кожного тут знають, кожного люблять, всі один одному вірять і допомагають. Однак малокомплектна школа має свої специфічні труднощі, зумовлені невеликою кількістю учнів і соціальним середовищем, яке надає далеко не завжди позитивний вплив на процес розвитку сільської дитини. Велике занепокоєння викликають такі фактори, як:

- низька інформаційна насиченість шкіл на селі;
- відсутність спеціальної літератури;
- недостатність науково – методичних рекомендацій з управління начальною малокомплектною школою;
- низький освітній і культурний рівень сільської сім'ї;

[17] Прохоренко Тетяна Володимирівна. Особливості навчання учнів у малокомплектній школі. ΛΌГОΣ. ONLINE № 2. 2019. URL: https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.02.02.html (дата звернення 05.08.2024).

• віддаленість малокомплектних початкових шкіл від методичних центрів.

Однак при наявних труднощах можна і потрібно знаходити нові, більш ефективні засоби організації педагогічного процесу (форми, методи, прийоми навчання і виховання) оптимально використовуючи для цього всі можливості, пов'язані зі специфікою навчально-виховної роботи в малокомплектній школі. Мала наповнюваність класів має і ряд переваг, які потрібно знати і раціонально використовувати в повсякденній практичній діяльності.

В умовах малої школи вчителю легше здійснювати:

• індивідуальний підхід до учнів з урахуванням типу їх темпераменту і нервової системи, особливостей розвитку, нахилів і інтересів, рівня знань та умінь;

• особистісно-орієнтований підхід в навчанні, при якому особисте спілкування виступає як мета і засіб навчання і виховання, як розуміння внутрішньої позиції учня. Учень і учитель «чують» один одного;

• практичну спрямованість навчальної діяльності учнів (екскурсії на сільськогосподарські об'єкти, участь у дослідницькій роботі тощо)[18].

Реалізація змісту освіти в сільській школі тісно пов'язана з особливостями навчального процесу, що обумовлені наступними аспектами:

– **організаційно-педагогічними**:

– організація навчального процесу в малих групах;

– нечисленність навчальних груп за складом, рівнем пізнавальних інтересів;

– висока частота використання форм індивідуального навчання;

– обмеження процесів змагальності в груповій взаємодії;

– **психологічними:**

– пасивність у спілкуванні та діалоговій взаємодії;

– надмірна напруженість (спричинена контролем вчителем);

– звуженість навчального середовища.

За підрахунками Інституту освітньої аналітики, у сільській місцевості у 2021 році функціонувало 8 446 закладів освіти, де вчилося 1,1 мільйона учнів та працювало 180 тисяч вчителів.

Та майже третина шкіл у селах – малокомплектні. Так, у пояснювальній записці до законопроєкту про можливості використання шкільних приміщень після закриття школи ідеться, що станом на 5 вересня 2019 року в Україні працювало 3 900 малокомплектних шкіл,

[18] Прохоренко Тетяна Володимирівна. Особливості навчання учнів у малокомплектній школі. ΛΌГОΣ. ONLINE № 2. 2019. URL: https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.02.02.html (дата звернення 05.08.2024).

де наповнюваність класу 9 і менше учнів. У 2021 році, за інформацією обласних державних адміністрацій, таких шкіл було вже 2 558.

Тобто за три роки кількість малокомплектних шкіл зменшилася на 1342. У 2022 році закрили 153 сільські школи.

У сільській школі переважно мала чисельність учнів в класі дозволяє налагоджувати тісний контакт між учителем і учнями, виявляти та враховувати рівень готовності дитини до навчання, широко використовувати технології індивідуального та диференційованого навчання, добирати відповідні форми та методи, враховуючи особистісні характеристики (емоційний, психічний, інтелектуальний стан розвитку особистості)[19].

Станом на 2024 рік українськими школами опікуються органи місцевого самоврядування громад, де вони розташовані.

Отже, на сьогодні, на 2024 рік уряд вирішив не фінансувати з держбюджету зарплату вчителів, які викладають у школах з малою кількістю учнів. З 1 вересня 2025 року під такі обмеження потраплять школи, де вчиться менш як 45 дітей, а ще через рік – школи, де вчиться до 60 учнів. Школярі будуть їздити до опорних шкіл. Це не стосується 1–4 класів. Навчання поки що буде збережено на рівні їх населених пунктів. Тому в недалекому майбутньому ЗЗСО чисельністю менше 100 учнів взагалі перестануть існувати. Це теж має свої як позитивні сторони – економія бюджету, так і негативні безпосередньо для учнів – це приносить незручності доїзду до навчального закладу. По-перше, дорога до закладу освіти може займати годину часу в одну сторону. Неможливість піти додому в разі погіршення самопочуття і одночасної відсутності належної медичної допомоги у закладі. По-друге, молодші учні чекають 1–3 уроки до шкільного автобусу, а потім ще півгодинний-годинний довіз додому – це дуже стомлює і виснажує юні організми, їх робочий день починається із 7.30 і триває до 16 години. За умов частих повітряних тривог і не комфортного укриття, учні відчувають значний дискомфорт, що позначається на засвоєнні навчального матеріалу і їх загальній поведінці.

В середньому за рік в Україні закривається 200-250 сільських шкіл. Малокомплектні школи закривають, натомість з'являються опорні школи, у яких мають бути нове обладнання та кваліфіковані вчителі. Опорна школа має бути оснащена сучасними кабінетами, інтернетом, а в кожному класі має від 15 до 30 учнів. Всі вищевказані процеси мають вплив на вчителів, які працювали у таких школах.

[19] Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / ред. кол.: Побірченко Н. С. (гол. ред.) та ін. Випуск 51. Умань: ФОП Жовтий О. О., 2014. С. 242.

Ще існує ряд проблем сільських шкіл:

– По-перше, витрати на освіту учня в сільській місцевості перевищують аналогічні в місті. За даними проекту CEDOS, найвищі витрати на учня мають менш урбанізовані області. Найбільші диспропорції у вартості навчання спостерігаються для малокомплектних шкіл. Та хоча витрати на учня в сільській місцевості перевищують аналогічні в місті, вони не забезпечують сільським учням ані високого рівня знань, ані гідних умов навчання. Становище сільських учнів важко назвати привілейованим.

– По-друге, оснащеність сільських шкіл незадовільна.

– По-третє, умови перебування в школі часто незадовільні для здоров'я учнів. За даними Державної служби статистики України, близько чверті сільських шкіл досі не мають водогону, а більше половини – водогону з гарячою водою. На жаль, немає точних даних про облаштованість сільських шкіл туалетами.

– По-четверте, вчителі в сільській місцевості мають велике навантаження та низьку мотивацію. Подекуди одному вчителеві сільського закладу доводиться викладати по 10 предметів. Оскільки вчителям нараховують ставку за навантаження 18 год на тиждень, виникає проблема їх навантаження. У маленьких сільських школах недостатньо годин, щоб забезпечити ставкою вчителя одного фаху. У селах багато вчителів працюють на півставки.

У сільській місцевості вчитель – це людина-оркестр, яка в середньому читає три предмети. І це ще один чинник, який впливає на закриття школи в сільській місцевості, це якість навчання. Вочевидь, такий підхід несумісний з якісною освітою, оскільки вчитель просто не в змозі якісно готуватися до кожного предмета, якісно опрацьовуючи кожну тему, до того ж з цілком різних предметів.

– По-п'яте, сільській місцевості бракує висококваліфікованих досвідчених вчителів. Низький рівень заробітної плати на тлі нерозвиненої інфраструктури та загального низького рівня життя села робить практично неможливим залучення кваліфікованих кадрів у сільські школи. до того ж, сформувався стереотип, що більшість вчителів у сільській місцевості – пенсійного віку. Попри те насправді чимала частина сільських вчителів досить молоді і мають маленький досвід роботи.

Загалом середній вік вчителів по нашій країні становить 46 років (згідно з «Інститут освітньої аналітики»). І до того ж, щороку кількість вчителів віком до 30 років зменшується. Це пов'язано з рядом причин, що стосуються як сільських, так і міських закладів освіти. Звичайно ж, на першому місці – це низький рівень заробітної плати. Якщо в міському закладі вчитель може викладати в 2–3 класах з паралелями,

то в сільському закладі, потрібно викладати в різних класах, до того ж кілька предметів, як уже зазначалось вище. Також мінусом є відсутність або так зване «формальне» наставництво. Часто молоді вчителі стикаються із проблемами приниження, «тиском авторитету». Визнаним недоліком є і перенавантаження і дискримінація. Особливо навантажують молодь роботою на комп'ютері та з документами, делегування їм роботи їх старших колег; примус до різноманітних конкурсів і виховних заходів.

Крім того, проживаючи у селах, більшість вчителів мають присадибне господарство і ділянку землі, які потребують щоденного догляду. А це теж може забирати доволі велику кількість часу, особливо у осінній та весняний період. Але як зазначають самі сільські педагоги, що їх заробітна плата не дозволяє їм все необхідне купувати або ж винаймати працівників, котрі б підтримували у їх дворах необхідний порядок.

Отже, робота сільського вчителя має ряд своїх мінусів і вони є підсилюючими детермінантами емоційного та професійного вигорання.

3. Симптоми та причини професійного вигорання

В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання, що описують даний феномен (рис. 1.1)[20].

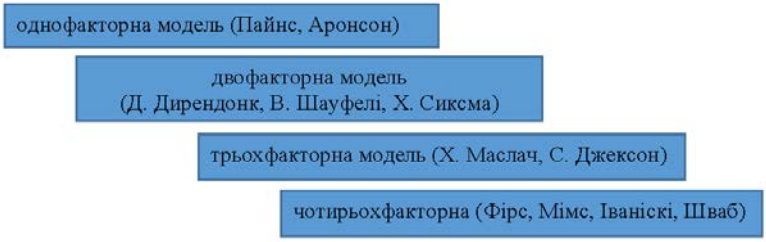

Рис. 1.1. Моделі емоційного вигорання

Всесвітня організація охорони здоров'я вперше включила емоційне вигорання до своєї Міжнародної класифікації хвороб. Рішення було ухвалене під час засідання Всесвітньої асамблеї охорони здоров'я у швейцарській Женеві. «Емоційне вигорання» включене до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (ICD-11) як професійне явище.

[20] Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах,* 2021. № 75. Т. 1. С. 68–71.

ВООЗ характеризує вигорання як стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на стрес, пов'язаний з виконанням професійних вимог, що виявляється у порушеннях продуктивності роботи, втомі, безсонні, депресії, вживанні для тимчасового полегшення алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які викликають залежність, а в багатьох випадках й у суїцидальній поведінці.

Всесвітня організація охорони здоров'я виділяє три основні симптоми емоційного вигорання:

• почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги);

• інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності);

• зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов'язками, внаслідок цього з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності)[21].

За К. Маслач симптомами синдрому емоційного вигорання є такі:

1) емоційне виснаження: у працівника з'являється хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть лише при згадці про роботу), порушення сну, дифузні тілесні недуги, схильність до захворювань;

2) деперсоналізація/дегуманізація – цинічне ставлення до роботи та її об'єктів (суб'єктів): негативне ставлення до колег і тих, хто потребує допомоги, почуття провини, працівник часто обирає формальне функціонування й усіляко уникає навантажень;

3) редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері; працівник страждає від недостатності визнання, успіху, втрати контролю ситуації, відчуває свою незатребуваність та надмірність вимог до себе;

4) вітальна нестабільність (Г.Соннек,1994): депресія, пригнічений настрій, збудливість, відчуття утисків щодо себе, тривожність, неспокій, відчуття безнадії, роздратованість[22].

---

[21] Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. С. 114.

[22] Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи*: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.

Найбільш повну картину симптомів вигорання дав К. Черніссон, а саме:

– почуття розчарування в собі;
– гнів і образа;
– почуття бути винним;
– відсутність мужності та байдужість;
– негативізм, замкнутість і замкнутість;
– щоденне відчуття втоми та виснаження;
– часте поглядання на годинник;
– сильна втома після роботи;
– втрата позитивних почуттів до клієнтів;
– перенесення дат зустрічей з клієнтами;
– відраза до дзвінків і візитів клієнтів;
– стереотипізація клієнтів;
– невміння зосередитися на клієнтах або вислухати їх;
– враження нерухомості;
– цинізм;
– порушення сну;
– часті застуди та грип;
– часті головні болі і проблеми з травленням;
– наполегливість у мисленні та небажання змін;
– недовірливість і параноїдальні ідеї;
– шлюбно-сімейні проблеми;
– часта відсутність на роботі[23].

Найбільш системним і комплексним прийомів розгляду аналізу синдрому «професійного вигорання» є підхід російського вченого В.В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». В.В. Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому так: Перший компонент – *«напруження»* – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Він знаходить прояв у таких симптомах, як: переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої. Другий компонент – *«резистенція»* –

[23] J. Fengler. Pomaganie męczy. GWP. Gdańsk, 2001. URL: https://www.humanitas.edu.pl/resources/upload/dokumenty/Wydawnictwo/Zarzadzanie_zeszyt/Zarz%201_2013%20podzielone/znanska.pdf (дата звернення 20.08.2024).

характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється у таких симптомах, як: неадекватне вибіркове емоційне реагування – контрольований вплив настрою на професійні стосунки; емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках; розширення сфери економи емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витрачати па виконання професійних обов'язків. Третій компонент – *«виснаження»* – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативпих порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо. Отже, за В.В. Бойко, синдром «професійного вигорання» має 3 компоненти, кожен з яких складається з 4 симптомів[24].

H. Sęk – польська психологиня, дослідниця синдрому вигорання, представляє соціально-когнітивну модель, визначаючи поняття як «сукупність симптомів, які виникають у людей, що працюють разом, які мають тісний міжособистісний контакт. Авторка звертає увагу на стрес як фактор, що визначає розвиток синдрому вигорання, але також не ігнорує уникання та боротьбу, а також відсутність відчуття ефективності, що спричиняють послаблення імунного ресурсу організму. У 1993–1994 роках Х. Сенк та її команда провели

[24] Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів / зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.

дослідження, перевіряючи модель професійного вигорання та його різні детермінанти. Дослідження проводилось серед 119 вчителів та 138 медсестер, як представників допоміжних професій.

Синдром вигорання інтерпретується як прихований процес, що складається з трьох елементів: емоційного виснаження, деперсоналізації і відсутність почуття досягнення. Інтенсифікація цього процесу може включати вісім фаз:

1. Не відбувається емоційного виснаження і деперсоналізації.
2. Підвищується рівень деперсоналізації.
3. Недостатність відчуття особистого досягнення.
4. Підвищений рівень деперсоналізації та відсутність почуття досягнення.
5. Підвищена емоційна виснаженість.
6. Висока емоційна виснаженість і деперсоналізація.
7. Дуже відчутний брак (недостатність) досягнень і емоційного виснаження.
8. Високий показник усіх вимірів і повне вигорання[25].

Війна – час серйозних трансформацій, що стосуються не тільки суспільства загалом, але й кожної окремої особистості. І етапи цих трансформацій тісно пов'язані з наявністю у кожної людини ресурсів та вмінням ці ресурси розподіляти.

Крім того, розвиток синдрому вигорання не завжди відбувається за теоретичною моделлю. Окремі фази можуть виникати в різному порядку, можуть розвиватися фази одночасно або деякі фази можуть бути пропущені та відбувається непоступовий перехід від однієї іншої стадії вигорання до іншої. Треба підкреслити, що факт появи певних симптомів не означає, що людина піддається небезпечному впливу вигорання. З іншого боку, потрібно бути свідомим і розуміти, що вигорання не відбувається тільки тоді, коли існують усі типи симптоми. Насправді дуже нелегко впоратися з вигорянням співробітників, коли його наслідки вже помітні. Потім непросто мотивувати працівника, наступні його навіть дрібні невдачі поглиблюють стрес до праці. Таким чином, саме від індивідуальних особливостей людини, її рішень і власне прикладених зусиль для покращення ситуації і буде залежати чи зможе вона відновитись після проживання стадій вигорання. Тому, найкращий варіант – це превентивні заходи, перш за все профілактика, попередження і недопущення на роботі сформованості стадій професійного вигорання.

[25] Społeczeństwo. Edukacja. Język. Tom 13/2021, ss. 37–51. www.sej.mazowiecka.edu.pl URL: https://czasopisma.mazowiecka.edu.pl/index.php/sej/issue/view/67 (дата звернення 05.08.2024).

На сьогодні виділяють **дві групи причин, що сприяють виникненню вигоряння у вчителів:** причини *індивідуальні,* що є первинними (соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та міра сформованості педагогічної майстерності вчителя) та причини, які *пов'язані з організаційними умовами роботи*, які є вторинними і діють вони, переломлюючись крізь призму особистісних чинників, виступають в якості провокуючих та підсилюючих чинників виникнення та розвитку вигоряння серед вчителів[26].

Слід пам'ятати, що з синдромом вигорання зіткнуться лише люди, для яких характерний початковий ідеалізм, мотивація, азарт, завзяття у виконанні професійної роботи. Людина, яка не має цих характеристик, може відчувати втому, стрес, депресію або екзистенціальну кризу, але не вигорання. У літературі на цю тему можна знайти багато виділених факторів, які визначають виникнення та розвиток синдрому вигорання. Клисифікували ці фактори Кокор (2019), Терелак (2001), Тухольська (2009). Вони в основному базуються на інтерактивній моделі стресу Р.С. Лазарус і С. Фолкман. Стресові ситуації породжуються невідповідністю між індивідом і середовищем, в якому вони знаходяться. Взявши за основний критерій джерело вигорання, фактори, що сприяють вигорянню професійний розвиток педагогів, можна поділити на внутрішній, особистісні, і зовнішні. М. Кокор розрізняє індивідуальні та соціальні причини вигорання, а Дж. Терелак враховує три рівні професійного вигорання: індивідуальний, міжособистісний та організаційний. Подібну класифікацію подає С. Тухольська, яка виділяє три групи факторів-причин:

1. Соціально-демографічні, такі як: вік і відповідний професійний досвід, стать, сімейний стан, освіта та предмет, який викладає.

2. Індивідуальні, які включають фактори, пов'язані з рисами та елементами структури особистості, що розглядаються як конститутивні детермінанти сприйняття стресових ситуацій та індивідуальний опір або сприйнятливість до них стрес і виснаження. Найбільш часто згадувані змінні особистості це: твердість, відчуття контролю, стиль подолання, сила его, риси особистості, тип особистості, ставлення до праці.

3. Структурно-організаційні (інституційні), у тому числі: пов'язані з умовами праці (занадто велика відповідальність, неправильний стиль управління установою та людським потенціалом, невідповідні міжособистісні стосунки, надмірна очікування щодо ефективності роботи працівника, вимога постійної доступності, відсутність достатніх

[26] Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів / зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.

мотиваційних стимулів, змушування до дій, спрямованих на швидкий успіх і максимальний ефект, матеріальні недоліки установи, нечіткі та надто обмежувальні правила, брак часу для відпочинку та регенерації сили) і пов'язані з організаційними ресурсами (доступними для працівника переважно у вигляді різних форм підтримки як основного фактору стабілізації та благополуччя вчителя)[27].

Назаруком Н.В. визначено, що домінуючими симптомами професійного вигорання у вчителів є «редукція професійних обов'язків», «розширення сфери економії емоцій», «переживання психотравмуючих обставин», «психосоматичні та психовегетативні порушення»; найменш вираженими є «незадоволеність собою», «емоційний дефіцит», «загнаність у клітку». Рівень «професійного вигорання» до 40–49 років у вчителів поступово підвищується, а далі поступово знижується. Виявлено тенденцію до зниження відчуття «загнаності у клітку» та підвищення рівня «психосоматичних та психовегетативних порушень» зі зростанням стажу та при підвищенні кваліфікаційної категорії. А також встановлено взаємозв'язки «професійного вигорання» зі стратегіями подолання стресових ситуацій та ресурсами особистісно-професійного становлення у вигляді внутрішніх передумов самоактуалізації особистості, індивідуально типологічних відмінностей як акцентуацій відповідних рис характеру і темпераменту, типів спрямованості особистості, гармонійності чи конфліктності Я-концепції, а також суб'єктивної оцінки умов праці та професійно важливих рис учителя[28].

Жогно Ю.П. при вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів було встановлено, що домінуюча цільова детермінанта виникнення емоційного вигорання має декілька додаткових детермінант, зокрема: переживання емоційного вигорання педагога, що уподібнене переживанню критичних ситуацій «стрес» та «фрустрація», додатково мають ознаки конфлікту та травми; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «конфлікт» не має додаткових; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «криза» має ознаки стресу, фрустрації та конфлікту; переживання емоційного вигорання педагога за типом критичної ситуації «психологічна травма» містить ознаки стресу, фрустрації, кризи та конфлікту[29].

---

[27] WYPALENIE W PRACY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELA. Tom 13(3). 2021. S. 37–51. URL: https://czasopisma.mazowiecka.edu.pl/index.php/sej/issue/view/67 (дата звернення 19.08.2024).

[28] Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя. Автореферат дис. канд. психол. наук. К., 2007. С. 22.

[29] Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис.канд. психол.наук 19.00.07. Одеса, 2009. С. 94.

Борисова М.В. вважає, що можливість виникнення і розвитку психічного вигорання у педагогів викликається специфікою професійної діяльності, а саме, особливостями трьох її структурних компонентів – педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, особистості вчителя, кожний із яких характеризується наявністю власних емоціогенних чинників, що провокують виникнення феномену вигорання. Педагоги характеризуються високим рівнем психічного вигорання, в структурі якого ведучу роль відіграє компонент професійної мотивації; високий рівень невротизації; високий рівень розладу в ціннісній сфері; середній рівень розвитку умінь і навичок саморегуляції. Системотворчими детермінантами виникнення психічного вигорання є індивідуально-психологічні особливості: високий рівень нейротизму і розугодженість в ціннісній сфері (значимих цінностей з можливістю їх реалізації в професійній діяльності); детермінантами, що сприяють виникненню і динаміці вигорання виступають несформованість у педагогів умінь і навичок саморегуляції, несприятливий соціально психологічний клімат колективу і недоліки в організації педагогічної діяльності – низький рівень автономності, нерівномірний розподіл навантаження, недостатнє стимулювання праці, відсутність можливості професійного росту і включення в управління[30].

Наличаєва С.А., досліджуючи самоактуалізаційний потенціал особистості як детермінанту професійного вигорання педагогів, визначила, що професійне вигорання у вчителів зростає найбільш інтенсивно до кінця року і зачіпає переважно емоційну сферу: емоційний рівень, сферу ставлення к себе, до оточуючих і до професії. Високий рівень самоактуалізації перешкоджає розвитку вигорання і знижує прояв в основному емоційного виснаження, а також деперсоналізації і редукції персональних досягнень. Для вчителів найбільш значимими в структурі життєвих орієнтацій є орієнтація на ціль і локус контролю-Я, переважають спрямованість на спілкування і схвалення в професійній діяльності, мотивація педагогічного покликання, духовні і соціальні цінності. А також у вчителів, що мають «професійне вигорання» проявляються внутрішньо-особистісні конфлікти[31].

[30] Freudenberger H.J. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. V. 30. P. 150–165. URL: https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf (дата звернення 05.08.2024).

[31] Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів / зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.

На думку G. BoyleЇ, факторами появи синдрому вигорання вчителя є наступні:

– відсутність професійного визнання – мало можливостей зробити професійну кар'єру, низька зарплата, відсутність визнання знань і компетенцій викладачів;

– перевантаженість роботою – висока відповідальність за здобувачів освіти, мало можливостей для відпочинку, надлишок роботи, включаючи необхідність постійної підготовки до заняття;

– тиск часу – відсутність можливості індивідуалізації навчального процесу;

– неадекватна поведінка учнів –значна недисциплінованість, відсутність особистої культури, проблеми, пов'язані з підтриманням дисципліни здобувачів освіти;

– недостатні міжособистісні стосунки в навчальному закладі;

– конфлікти з колегами та з начальством, тиск зі сторони батьків[32].

Були проведені дослідження Й. Траверсом і К. Л. Купером на групі британських вчителів у 1790 році, які представили різні типи шкіл. Дослідження показали, що причини вигорання мають набагато ширший обсяг. Серед них було встановлено, що основними причинами незадоволення роботою стали фактори, які випливають із ієрархічності навчального закладу, це і відсутність опори для вчителів від керівництва, відчуття нерозуміння підлеглих їх керівниками, несприятливі умови праці, соціальна невизначеність, неоднозначність професійної ролі, низький статус професії педагога та низькі можливості кар'єрного зростання[33].

Г. Пшибила додає до цього списку такі елементи, як: невідповідний стиль управління школою, порушення міжособистісних стосунків, занадто багато розумових та фізичних зусиль, які необхідні в професії вчителів та викладачів[34].

ВИСНОВОК

Таким чином, професійне вигорання, стає все більш поширеним серед працівників освіти, особливо в Україні в умовах воєнного стану. На сьогодні це питання досліджується детально, йому присвячено багато різних публікацій, різноманітних досліджень як вигорання серед

[32]Sekułowicz, M. Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym. Analiza przypadków. Wrocław: Wydaw. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, 2005. S. 217–228.

[33] Travers, Ch. J. & Cooper, C. L., Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers, Work Stress. *7* (3). S. 203–219.

[34] Молодь і ринок 2018. № 12 (167). С. 19-25. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/155435/154968 (дата звернення 20.08.2024).

працівників вчителя загальної середньої освіти, так і працівників університетів та вихователів дитячих дошкільних закладів. Цей синдром негативно впливає на всі сфери життя людини і широко охопив всі країни світу. Окрім того, що синдром професійного вигорання безпосередньо впливає на особистість людини, він також позначається на людях, які оточують таку людину і теж починає впливає на їх життя.

Крім того, постійно з'являються нові проблеми, пов'язані з професійним вигоранням, котрі потребують нових підходів для вирішення. В умовах воєнного стану в нашій країні багато освітніх закладів опинились на окупованих територіях, велика частина закладів знаходиться у прифронтовій зоні, де постійно йдуть бойові дії. Це призводить до підвищеного рівня стресу, який діє постійно, що в свою чергу, звичайно ж, впливає і на професійну діяльність і загалом на якість життя людини і її оточення.

АНОТАЦІЯ

Робота присвячена проблемі професійного вигорання сільського вчителя. Професійне вигорання працівників освіти у нашій країні в умовах воєнного стану надзвичайно загостилась. Крім того, педагоги сільських шкіл ще більш вразливі до цього негативного процесу через певну специфіку роботи сільського вчителя. Наслідки професійного вигорання досить вагомі, перш за все – це значне погіршення фізичного і психічного здоров'я людини, що впливає на всі сфери її життя, знижуючи його якість. Тому ця проблема є комплексною і вимагає системного підходу. І термінового звернення уваги на професійне вигорання з боку держави, потім місцевої влади і окремо кожного освітнього закладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Freudenberger H.J. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. V. 30. P. 150–165. URL: https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf (дата звернення 05.08.2024).

2. Garden A.-M. The purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue : Handbook on job stress. 1991. Vol. 6 (7). P. 73–93.

3. J. Fengler. Pomaganie męczy. GWP. Gdańsk, 2001. URL: https://www.humanitas.edu.pl/resources/upload/dokumenty/Wydawnictwo/Zarzadzanie_zeszyt/Zarz%201_2013%20podzielone/znanska.pdf (дата звернення 20.08.2024).

4. Maria Kocór. WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI. DIAGNOZA, WSPARCIE, PROFILAKTYKA. Kraków, 2019. 315 S.

5. Sekułowicz, M. Nauczyciele szkolnictwa specjalnego wobec zagrożenia wypaleniem zawodowym. Analiza przypadków. Wrocław:

Wydaw. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, 2005. S. 217–228.

6. WYPALENIE W PRACY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELA. Tom 13(3). 2021. S. 37–51. URL: https://czasopisma.mazowiecka.edu.pl/index.php/sej/issue/view/67 (дата звернення 19.08.2024).

7. Travers, Ch. J. & Cooper, C. L., Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers, Work Stress. *7* (3). S. 203–219.

8. Tucholska, Stanisława. Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań. Lublin, 2009. S. 266.

9. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигоряння» вчителів / зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.

10. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах,* 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71.

11. Дуда О. Сільська мало комплектна школа: проблеми, пошук, досвід. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2002. № 2. С. 58-61.

12. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис.канд. психол.наук 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.

13. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник університету «КРОК», 2012. Вип. 14. с. 91-95.

14. Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми, 2016. 60 с.

15. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

16. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи* : зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62–67.

17. Молодь і ринок 2018. № 12 (167). С. 19–25. URL: http://mir.dspu.edu.ua/article/view/155435/154968 (дата звернення 20.08.2024).

18. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-

технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

19. Простір арт-терапії: зб. наук. праць/ редкол. :Лушин П.В. та ін. Київ: Золоті ворота, 2020. Вип. 2 (28). 130 с.

20. Прохоренко Тетяна Володимирівна. Особливості навчання учнів у малокомплектній школі. ΛΌГОΣ. ONLINE № 2. 2019. URL: https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.02.02.html (дата звернення 05.08.2024).

21. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / ред. кол. : Побірченко Н. С. (гол. ред.) та ін. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2014. Випуск 51. 242 с.

Information about the authors:
Guba Nataliia Oleksandrivna,
PhD in Psychology,
Assosiate Professor, Head of the Department of Psychology
Zaporizhzhia National University,
118, Gogol St, Zaporizhzhia, 69600, Ukraine

Avdiushko Anna Valeriivna,
Student of Zaporizhia National University,
11, Shyroka St, Rivnopilia, Chernihivska obl., 15582, Ukraine