

УДК 159.98:37

Віктор Станіславович Первий,
доктор медичних наук, професор
кафедри природничо-наукової підготовки,
ПУ «Заклад вищої освіти
«Міжнародний гуманітарно-педагогічний
інститут «Бейт-Хана»,
м. Дніпро, Україна
ORCID: 0009-0008-1344-5849
pervii@bethana.org.ua

Тетяна Дмитрівна Перепелюк,
кандидат психологічних наук,
професор кафедри практичної психології
Маріупольський державний університет
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0001-6313-2279
perepeluk17@gmail.com

ПСИХОДІАГНОСТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

Дана стаття присвячена питання психологічної діагностики та психокорекції професійного вигорання педагогів. Вигорання – це психосоціальний синдром, що розвивається у відповідь на хронічний стрес, пов'язаний з роботою. У психодіагностиці зазвичай він вимірюється та визначається трьома симптомами: емоційним виснаженням, цинізмом та зниженням професійної ефективності. Однією з найпоширеніших методик, що використовується для вимірювання вигорання, є Опитувальник вигорання Маслаха (MBI). Результати психодіагностики є основою для розробки індивідуальної або групової психокорекційної програми. Повторна діагностика після завершення корекційної роботи дозволяє оцінити її ефективність та внести необхідні зміни.

Ключові слова: психодіагностика, психокорекція, вигорання, втома від співчуття, педагоги, тренінг.

Victor Pervyi,
doctor of medical sciences,
professor of the department of innovative
technologies in pedagogy,
PU the «Higher Educational Institution «International
Humanitarian and Pedagogical Institute «Beit-Khana»,
Dnipro, Ukraine,
ORCID: 0009-0008-1344-5849
pervii@bethana.org.ua

Tetiana Perepeliuk,
PhD in Psychology, professor
of the department of practical psychology,
Mariupol State University,
Kyiv, Ukraine
ORCID: 0000-0001-6313-2279
perepeluk17@gmail.com

PSYCHODIAGNOSIS AND PSYCHOCORRECTION OF TEACHER BURNOUT

This article is devoted to the issue of psychological diagnostics and psychocorrection of professional burnout of teachers. Psychological diagnostics and psychological correction are integral components of the work of a psychologist, in particular with the problems of professional burnout and compassion fatigue. Many specialists work in the fields of humanitarian services, which requires them to be compassionate when working with needy segments of the population, which can affect their well-being. Professional burnout is a psychological and social syndrome that occurs as a result of prolonged stress in the workplace and consists of three key signs - emotional exhaustion (in fact, compassion fatigue), cynicism in behavior (devaluation of other people's experiences), and decreased professional effectiveness, which is manifested in an unwillingness to work. Burnout occurs due to stressors in the workplace and a sense of overload, while compassion fatigue occurs as a result of experiencing trauma and the suffering of others. One of the most common methods used to measure burnout is the Maslakh Burnout Inventory (MBI). The results of psychodiagnostics are the basis for developing an individual or group psychocorrective program. Repeated diagnostics after the completion of the corrective work allows you to assess its effectiveness and make the necessary changes. Such a systematic approach helps not only to temporarily relieve the symptoms of burnout, but also to form stable psychological defense mechanisms, which is an important condition for the long-term and successful professional activity of teachers.

Keywords. Psychodiagnostics, psychocorrection, burnout, compassion fatigue, teachers, training.

Психологічна діагностика та психологічна корекція є невід'ємними складовими роботи психолога, зокрема з проблемами професійного вигорання та втоми від співчуття. Багато фахівців працюють у сферах гуманітарних послуг, що вимагає від них співчуття під час роботи з нужденними верствами населення, що може вплинути на їхнє благополуччя. Згідно з Міжнародною стандартною класифікацією професій (ISCO-08), фахівці з викладання поділяються на: викладачів університетів та вищих навчальних закладів, вчителів професійно-технічної освіти, вчителів середньої освіти, вчителів початкової школи та дошкільних закладів, а також інших фахівців з викладання. Основна діяльність вчителя полягає в тому, щоб сприяти навчанню учнів. Для досягнення цілей навчання вчителі готують уроки та вправи, розробляють навчальні матеріали, керують учнями протягом усієї навчальної програми, оцінюють роботу учнів, надають зворотний зв'язок та співпрацюють з колегами та керівництвом школи. Робочий контекст, у якому вчителі здійснюють свою освітню діяльність, дуже специфічний. Вчителі початкових шкіл зазвичай працюють з однією й тією ж групою учнів щодня та викладають учням кілька предметів. Навпаки, вчителі старших класів зазвичай працюють з різними групами учнів, зосереджуючи свою викладацьку роботу на одному або двох предметах. Окрім читання лекцій, вчителям також іноді доводиться зустрічатися з батьками. Спілкування з батьками є важливою частиною їхньої роботи, особливо коли учні мають труднощі та потребують додаткової допомоги чи уваги поза класом. Викладачі університетів та вищих навчальних закладів викладають свої предмети після закінчення середньої освіти, окрім проведення досліджень та підготовки наукових робіт і книг. Викладачі професійної освіти викладають професійні предмети у закладах дорослої та подальшої освіти, окрім навчання

Найпоширеніші стани здоров'я вчителів, що виникають внаслідок професійного впливу, можна узагальнити так: розлади опорно-рухового апарату, спричинені стресом на роботі, окрім ергономічних факторів; розлади голосу, спричинені голосовим перевантаженням за наявності фонового шуму; та проблеми з психічним здоров'ям як наслідок психосоціальних небезпек (наприклад, підвищені вимоги до роботи або обмежені робочі ресурси). Слід зазначити, що професійне вигорання є одним із найчастіше досліджуваних несприятливих наслідків психосоціального впливу на роботі. Дійсно, специфічні вимоги до роботи в професії вчителя, особливо підвищена відповідальність та стислі терміни, визначають викладання як одну з найбільш стресових професій, особливо в умовах війни в Україні. За таких умов психологічна діагностика та психокорекція вигорання педагогів набувають особливого значення.

Загальновідомо, що вплив хронічних стресових факторів на робочому місці може призвести до розвитку вигорання. Виснаження від співчуття призводить до негативних емоцій, таких як гнів, роздратування, нетерпіння, нетерпимість, дратівливість, цинізм, скептицизм та образа. Вікарна травматизація – це ще одна форма виснаження від співчуття. D. Bhugra з колегами визначили сім сфер симптомів виснаження від співчуття: когнітивну, емоційну, поведінкову, особисті стосунки, трудова продуктивність, соматичну та духовну [1]. Когнітивні симптоми включають дезорієнтацію, апатію, погану концентрацію та зосередженість на травмі. Емоційні симптоми включають почуття безсилля та безпорадності, симптоми тривоги, провини, шоку, смутку та гніву. Поведінкові симптоми включають симптоми дратівливості, поганий сон, нічні кошмари, почуття ізоляції, гіперпильність та зміни апетиту. Зміни в якості особистих стосунків та на роботі. Соматичні симптоми включають головний біль, пітливість, запаморочення, серцебиття, утруднене дихання тощо. Духовні симптоми включають втрату віри, мети та сумніви в меті особистості (R. R. Ouellette, S. L. Frazier). Деякі з цих симптомів цілком можна розглядати як початкові симптоми вигорання, коли людина відчуває фізичне виснаження, безнадію та деперсоналізацію разом з розвитком відчуття невиконання своїх обов'язків [9].

Багато вчителів справляються з тривалим стресом; інші зазнають невдачі та відчувають виснаження. Феномен виснаження – це хронічний стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, що виникає у персоналу через сукупні вимоги до їхньої роботи. Його головним чином характеризують як нездатність належним чином турбуватися про клієнтів та взаємодіяти з ними через зростаюче розчарування, напругу та тривогу (C. Maslach, W. B. Schaufeli) [7]. На відміну від втоми від співчуття, вигорання часто супроводжується почуттям неефективності та відчуженості від роботи, а не зниженою здатністю співпереживати клієнтам. До поширених симптомів вигорання часто належать: емоційне виснаження: відчуття виснаження, перевантаженості та нездатності або відсутності мотивації справлятися з вимогами своєї роботи. Деперсоналізація: розвиток почуття відчуженості або цинізму щодо клієнтів, колег або самої роботи, що призводить до зниження емпатії та негативного ставлення. Зниження особистих досягнень: відчуття неповноцінності, розчарування та нереалізованості у своїх професійних ролях.

Втома від співчуття та вигорання – це різні, але пов'язані стани, які часто відчувають працівники допоміжних професій. Професійне (емоційне) вигорання – це психологічний стан, коли людина відчуває емоційне, фізичне та психічне виснаження через тривалий стрес на роботі та втрату контролю над ситуацією. Втома від співчуття, також відома як опосередкована травма, – це негативний емоційний стан, що виникає внаслідок турботи про інших, особливо про тих, хто переживає травму або страждання. Вигорання виникає через стресові фактори на робочому місці та відчуття перевантаженості, тоді як втома від співчуття виникає внаслідок переживання травми та страждань інших. Вигорання в першу чергу зосереджено на досвіді роботи людини та його впливі на її самопочуття, тоді як втома від співчуття безпосередньо пов'язана з емоційним навантаженням турботи про інших (C. Maslach, M. P. Leiter) [6]. Втома від співчуття може розвинути раптово, часто викликана особливо травматичним випадком або величезним навантаженням. Фахівці можуть несподівано зіткнутися з труднощами, пов'язаними з емоційним впливом їхньої роботи. Вигорання розвивається поступово з часом, накопичуючись через тривалий стрес та відсутність полегшення чи підтримки. Фахівці можуть відчувати поступову втрату свого ентузіазму та задоволення від роботи, що зрештою призводить до стану емоційного та фізичного виснаження. По суті: вигорання стосується загального досвіду людини на роботі та його впливу на її благополуччя, тоді як втома від співчуття стосується саме емоційних наслідків турботи про інших. Визнання цих відмінностей важливе для визначення конкретних проблем, з якими ви стикаєтеся, та пошуку відповідної підтримки та втручання.

Важливо зазначити, що ці стани можуть перетинатися, і людина, яка переживає вигорання, також може бути схильною до втоми від співчуття, або навпаки. Наприклад, соціальний працівник, який переживає вигорання, може бути більш вразливим до втоми від співчуття через підвищений стрес та емоційне напруження у своєму робочому середовищі. Подолання втоми від співчуття може включати встановлення емоційних меж, практику турботи про себе та звернення за підтримкою однолітків або особистою терапією. З іншого боку, управління вигоранням може вимагати системних змін, таких як коригування робочого навантаження, покращення балансу між роботою та особистим життям та відстоювання більш сприятливого робочого середовища.

Метою даного дослідження є визначення можливостей використання психодіагностичних методик та психокорекції професійного вигорання педагогів. Однією з найпоширеніших методик, що використовується для вимірювання вигорання, є Опитувальник вигорання Маслаха (MBI), який включає три підшкали, що представляють три симптоми вигорання. Дослідник та його колеги неодноразово наголошували на важливості врахування всіх трьох симптомів для оцінки вигорання. Інші опитувальники охоплюють вигорання менш повно, зосереджуючись переважно на емоційному виснаженні (наприклад, Ольденбурзький опильник вигорання (E. Demerouti [2]), Копенгагенський опитувальник вигорання (T. S. Kristensen) [5]). Однак є докази того, що ці виміри корелюють один з одним лише незначно або помірно, і тому їх можна розглядати як незалежні один від. Більше того, було показано, що три виміри вигорання по-різному пов'язані із зовнішніми критеріями, такими як продуктивність роботи (B. W. Swider, R. D. Zimmerman) [10]. Спочатку дослідження вигорання зосереджувалися на професійному секторі соціальних послуг та освіти, оскільки було показано, що інтенсивна робота з іншими людьми створює особливі емоційні труднощі. Сьогодні визначення факторів, що сприяють розвитку вигорання, зокрема, серед вчителів, все ще є дуже актуальним через велику кількість вчителів, які страждають від вигорання. Крім того, серйозність наслідків вигорання вчителів для продуктивності та благополуччя – як самих вчителів, так і їхніх учнів (P. A. Jennings, M. T. Greenberg [3]; C. Maslach, M. P. Leiter [6]) – підкреслює важливість цієї теми.

Ми припускаємо, що вигорання є результатом тривалого стресу на роботі, спричиненого стресовими факторами, пов'язаними з роботою. Щодо професії вчителя, завдяки психодіагностиці було показано, що найпоширеніші стресори в класі пов'язані з взаємодією між вчителями та учнями, яка включає завдання, що стосуються поганої поведінки учнів, відсутності мотивації учнів або конфліктних стосунків між вчителями та учнями (U. Klusmann, M. Kunter) [4]. Водночас, кілька теоретичних моделей підкреслюють, що міжіндивідуальні відмінності значною мірою формують реакції на стресові фактори, пов'язані з роботою. Наприклад, транзакційна модель стресу та подолання Лазаруса стверджує, що переживання стресу є результатом оцінки індивідами вимог навколишнього середовища та ресурсів індивіда, на які впливають риси особистості. Аналогічно, риси особистості впливають як на оцінку потенційних стресорів, так і на механізми подолання, які запускаються для зменшення сприйнятої загрози стресорів [8]. Втрата або потенційна втрата ресурсів викликає стрес, а отже зумовлює виснаження та, зрештою, вигорання, тобто без якісної психодіагностики провести ефективну психокорекцію неможливо. Наше емпіричне дослідження, результати якого висвітлено у даній статті присвячено аналізу ключових аспектів професійного вигорання педагогів (табл. 1). Отже, емоційне виснаження більше властиве жінкам (46,7 %), ніж чоловікам (10,3 %), тоді як деперсоналізація виявлена у 33,3 % жінок і 35,9 % чоловіків, фактично це єдиний симптом професійного вигорання більше виражений у чоловіків педагогів, ніж у представниць цієї професії жіночої статі. Редукція особистих досягнень (зниження самооцінки, відчуття неефективності, втрата впевненості або сумнівів у власній компетентності) виражені як у жінок, так і у чоловіків

педагогів, проте у жінок відсоток з даним симптомом є трохи вищим (68,9 % проти 56,4% у чоловіків).

Таблиця 1

Психологічні особливості професійного вигорання педагогів загальноосвітніх шкіл

Симптом професійного вигорання	Жінки (n=45)	Чоловіки (n=39)	Всього (n=84)
Емоційне виснаження (втрата енергії, емоційна порожнеча і почуття спустошеності)	21 (46,7 %)	4 (10,3 %)	25 (29,76 %)
Деперсоналізація (цинізм, емоційна відстороненість, відчуження)	15 (33,3 %)	14 (35,9 %)	29 (34,52 %)
Редукція особистих досягнень (зниження самооцінки, відчуття неефективності, втрата впевненості або сумнів у власній компетентності)	31 (68,9 %)	22 (56,4 %)	53 (63,09 %)

Жінки-педагоги демонструють вищу вразливість до емоційного виснаження та редукції особистих досягнень. Це може бути пов'язано з тим, що жінки традиційно схильні більше інвестувати емоційно у стосунки з учнями та колегами, що, в умовах постійного стресу, призводить до швидшого емоційного спустошення. Вищий відсоток редукції досягнень свідчить, що вони частіше ставлять під сумнів власну ефективність, що може бути пов'язано з більш високими вимогами до себе або ж із суспільним тиском, що стосується їхньої професійної ролі. Чоловіки-педагоги, навпаки, більш схильні до деперсоналізації. Це може проявлятися в емоційній відстороненості, цинізмі або знеособленому ставленні до учнів та роботи загалом. Така поведінка може бути захисним механізмом, що дозволяє їм дистанціюватися від стресових факторів, не допускаючи емоційного виснаження. Проте, така стратегія може негативно впливати на якість взаємодії з учнями та колегами. Таким чином, вигорання у жінок-педагогів проявляється переважно як внутрішній стан, що впливає на їхнє емоційне самопочуття та самооцінку. У чоловіків-педагогів вигорання частіше набуває зовнішнього характеру, виражаючись у зміні ставлення до роботи та інших людей. Розуміння цих відмінностей є ключовим для розробки ефективних програм підтримки та профілактики вигорання, які враховуватимуть специфіку психологічних реакцій у представників обох статей.

Ми виділили такі етапи експериментальної корекційної підготовки вчителів до регуляції емоційного стану. Початковий, діагностичний етап, спрямований на теоретичне та емпіричне навчання принципам саморегуляції та профілактики професійного вигорання в процесі психокорекційного тренінгу «Особливості емоційної сфери особистості». Інтегруючий етап, спрямований на структурування етичних знань та практичних навичок у процесі навчання, побудову вчителем уявлення про свій емоційно-експресивний стан та свій емоційний інтелект. Трансформаційний етап, спрямований на оволодіння методами саморегуляції в процесі навчання психічній саморегуляції та її подальшу апробацію в процесі самостійної педагогічної діяльності. Представлену модель корекційного навчання було апробовано на семінарах підвищення кваліфікації вчителів та навчальних закладах. В експерименті взяли участь 92 осіб. Експериментальну та контрольну групи досліджуваних осіб було узгоджено відповідно до віку та соціально-освітніх ознак, вік досліджуваних коливався від 30 до 45 років. Після завершення тренінгу показники симптомів професійного вигорання та невдоволення собою, неадекватного вибіркового емоційного реагування, емоційного дефіциту, емоційної відчуженості, знизилися до статистично значущого рівня. Ефективність цього тренінгу перевірялася за допомогою інформації представленої в анкеті, яка складалася з шести пунктів. В кінці кожного дня учасники заповнювали анкету, де були питання про окремі тренінгові процедури та групову динаміку. При цьому, окрім загальної

оцінки, визначався також ступінь емоційної залученості у групову роботу і налаштованість на корекцію симптомів професійного вигорання. Нами також було виявлено баланс чи дисбаланс внеску у групову роботу. Ідея виявлення такого типу реакцій базується на порівнянні відповідей на запитання типу «Який внесок ви зробили у групу?» та «Скільки ви отримали від групи?». Виявлено, що людина, яка каже, що вона дала групі більше, ніж отримала від неї, демонструє гірші показники корекції симптомів професійного вигорання.

Складність синдрому професійного вигорання у педагогів полягає в тому, що він проявляється по-різному у чоловіків і жінок, що вимагає індивідуального підходу до профілактики та подолання. Чоловіки частіше демонструють деперсоналізацію – цинізм та емоційну відстороненість від учнів і колег. Вони можуть сприймати емоційне виснаження як слабкість, тому схильні приховувати свої почуття. Цей захисний механізм допомагає їм уникати емоційного болю, але водночас руйнує професійні стосунки та знижує задоволення від роботи. Жінки більш схильні до емоційного виснаження та редукції особистих досягнень. Вони часто надмірно емоційно вкладаються в роботу, беручи на себе відповідальність за успіхи та невдачі учнів. Це призводить до постійного відчуття втоми, а також до зниження самооцінки та сумнівів у власній компетентності. Загалом, для ефективної профілактики вигорання, незалежно від статі, важливо: підвищувати обізнаність про цей синдром, сприяти формуванню культури спілкування на робочому місці, запроваджувати програми психологічної підтримки, що враховують гендерні особливості. Інший спосіб боротьби з емоційним вигоранням – це робота з психологом, який може запропонувати спеціальні техніки. Одна з таких ефективних вправ називається «Що я зроблю сьогодні для себе?». Її суть полягає в тому, щоб щодня ставити собі це питання і обов'язково виконувати заплановане. Ця практика допомагає педагогам не забувати про власні потреби та бажання, що є важливою частиною програми профілактики вигорання.

Професійне вигорання – це психосоціальний синдром, що розвивається у відповідь на хронічний стрес, пов'язаний з роботою. У психодіагностиці зазвичай він вимірюється та визначається трьома симптомами: емоційним виснаженням (відчуття емоційного перенапруження та виснаження, пов'язані з роботою), цинізмом (безособовою та байдужою реакцією на одержувачів інструкцій) та зниженням професійної ефективності (відчуттям зниження компетентності та досягнень на роботі). Важливо, що психологічна діагностика та психологічна корекція – це два етапи не існують окремо. Результати психодіагностики є основою для розробки індивідуальної або групової психокорекційної програми. Повторна діагностика після завершення корекційної роботи дозволяє оцінити її ефективність та внести необхідні зміни. Такий системний підхід допомагає не лише тимчасово зняти симптоми вигорання, а й сформувати стійкі механізми психологічного захисту, що є важливою умовою для довготривалої та успішної професійної діяльності педагогів.

REFERENCES

1. Bhugra, D. (2025). Compassion fatigue: result or cause of burnout? And do doctors get it?. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 118 (4), 138–140.
2. Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 78 (4), 492–504.
3. Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research*, 79 (1), 491–525.
4. Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference?. *Applied psychology*, 57, 127–151.

5. Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & stress*, 19 (3), 192–207.
6. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15 (2), 103–111.
7. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52 (2001), 397–422.
8. Pishghadam, R., Adamson, B., Sadafian, S. S., & Kan, F. L. (2014). Conceptions of assessment and teacher burnout. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 21 (1), 34–51.
9. Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez-Lora, A., ... & Atkins, M. S. (2018). Teacher job stress and satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior therapy*, 49 (4), 494–508.
10. Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76 (3), 487–506.

Подано до редакції: 10.08.2025.