

П.Г. Комарова, ст. гр. ПМ-09-Г1
Науковий керівник: Т.В. Чаусова,
к.психол.н., доцент Інституту
менеджменту та психології ДВНЗ
«УМО» НАПН України

ПРОЯВИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ (В УМОВАХ РОБОТИ ЗАКЛАДІВ НОВОГО ТИПУ)

Анотація. У статті аналізується необхідність удосконалення діяльності психологів та психологічних служб в системі освіти щодо роботи з вчителями. Виявлено недостатній рівень діяльності психологів навчальних закладів з вчителями щодо профілактики виникнення синдрому професійного вигорання. Ця проблема є актуальною для системи освіти в цілому та для закладів нового типу (гімназій, ліцеїв, спеціалізованих шкіл, навчально-виховних комплексів). Запропоновано програму подальшої соціально-психологічної роботи з педагогами, які працюють в умовах закладів нового типу, спрямовану на інформування та профілактичну діяльність з проблеми існування синдрому професійного вигорання.

Ключові слова: вчитель, професійний стрес, емоційне вигорання, синдром професійного вигорання, соціально-психологічний тренінг.

Аннотация. В статье анализируется необходимость усовершенствования деятельности психологов и психологических служб системы образования, касающейся работы с учителями. Выявлен недостаточный уровень деятельности психологов учебных заведений с учителями по профилактике появления синдрома профессионального выгорания. Эта проблема является актуальной для системы образования в целом и для учебных заведений нового типа (гимназий, лицеев, специализированных школ, учебно-воспитательных комплексов и т.д.). Предложена программа последующей социально-психологической работы с педагогами, направленная на информирование и профилактическую деятельность по проблеме существования синдрома профессионального выгорания.

Ключевые слова: учитель, профессиональный стресс, эмоциональное выгорание, социально-психологический тренинг.

Annotation. The article analyzes the need of improvement of the work of psychologists and psychological services of the system of education, relevant to the work with the teachers. The research shows a low level of work of the psychologists of the educational institutions that concerns the prevention of the syndrome of professional burnout among teachers. This problem is the one of a current interest for both the system of education as a whole and for the educational institutions of a new type (gymnasiums, lyceums, specialized schools, educational facilities, etc.). A program of social and psychological follow-up work with teachers, aimed at informing and prevention efforts on the problem of existence of professional burnout syndrome, is suggested.

Key words: teacher, professional stress, emotional burnout, social and psychological training.

Постановка проблеми. Професійна діяльність педагога визнається як одна з найбільш емоційно напружених. Це пов'язано з великою кількістю непередбачуваних і неконтрольованих комунікативних ситуацій, із нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистої відповідальності вчителя, з неможливістю отримати однозначні підтвердження ефективності своєї діяльності тощо. На освітній карті України постійно з'являються навчальні заклади нового типу. Діяльність вчителя в такому закладі, так само, як і в «традиційній» школі супроводжується стресами, емоційним виснаженням та професійним вигоранням, проте причини цих проявів дещо відрізняються.

Емоційне вигорання та синдром професійного вигорання вчителів стали проблемними явищами сучасних навчальних закладів. Загальна середня освіта зазвичай «тримається» саме на професіоналах, які мають більше 10-15 років педагогічного стажу, тобто являють собою «групу ризику» щодо синдрому професійного вигорання. Більшість педагогів, які на певному етапі професійної діяльності відчують на собі не тільки професійну втому, а й всі риси синдрому психологічного вигорання, не розуміють, що з ними відбувається та не володіють інструментами уникнення синдрому або позбавлення від його наслідків. Проте, є вчителі, які справляються зі стресами, зберігають власне фізичне та психічне здоров'я та вдало виконують професійні обов'язки. Отже, подолання негативного впливу стресів можливе навіть при такій емоційно виснажливій роботі, як вчительська.

Профілактика та мінімізація професійної деформації педагога потребує системного підходу на різних етапах діяльності вчителя. Саме психологічні служби навчальних закладів мають бути провідниками на шляху до усвідомлення необхідності психологічної допомоги та її прийняття.

Мета дослідження: вивчення можливостей попередження та профілактики синдрому професійного вигорання у вчителів навчальних закладів нового типу засобами соціально-психологічного тренінгу.

Виклад основного матеріалу. *Синдром професійного вигорання* поступово стає проблемою ХХІ століття. Професійне вигорання - реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості. Розрізняють професійне та *емоційне вигорання*, хоча обидва ці прояви взаємопов'язані. Людина рано чи пізно ризикує зіткнутися з проблемою тоді, коли довго терпить стреси, корені яких - у надлишку спілкування. Стрес є особливим психічним станом, який розвивається під впливом надзвичайних умов та ситуацій професійної діяльності. Це поняття об'єднує широке коло явищ, пов'язаних із зародженням, проявом та наслідками впливів зовнішньої середовища, часто з конфліктними ситуаціями, відповідальними завданнями тощо. Стрес це в більшості реакція на взаємодію між особистістю та оточуючим світом, продукт когнітивних процесів людини, складу мислення та оцінки ситуації, знання власних можливостей та ресурсів, ступенів розвитку. Тому умови виникнення та характер проявів стресу однієї людини завжди відрізняються від проявів стресу в інших.

Проблема синдрому професійного вигорання вивчалася та знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, присвячених змісту та структурі цього синдрому (Х.М.Алієв, М.Буриш, А.Видай, М.Гінзбург, С.Гремлінг, Дж.Грінберг, Г.Діон, Ф.Джонс, М.А.Дмитрієв, Л.М.Карамушка, Л.О.Китаєв-Смик, Н.О.Левицька, Г.В.Ложкін, М.П.Лейтер, Д.Льюїс, С.Д.Максименко, Л.Малець, Е.Махер, В.В.Ніконов, Г.С.Никіфоров, В.Є.Орел, М.Л.Смульсон, В.М.Снетков, Т.В.Форманюк, Х.Дж.Фрейдєнбергер, У.Б.Шуфелі), а також методам його діагностики (В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, С.Джексон, К.Маслач, Т.І.Ронгинська,

О.С.Старченкова та ін.). Особливості *професійного стресу* та окремі прояви синдрому професійного вигорання у працівників освітніх закладів досліджувались вченими О.А.Барановим, В.В.Зеньковським, Л.Ф.Колесніковою, Ю.Л.Львовим, А.С.Шафрановою.

Відомі три підходи до визначення синдрому професійного вигорання і відповідні їм методи його оцінки:

перший підхід розглядає професійне вигорання як стан фізичного, психічного і, передусім, емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; професійне вигорання тлумачиться тут приблизно як синдром «хронічної втоми»;

другий підхід належить голандським дослідникам, які розглядають професійне вигорання як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, - з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших (учнів, колег), а іноді й до себе;

третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Масlach і С. Джексон, є найпоширенішим: вчені розглядають синдром професійного вигорання як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень; емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Діяльність людини і, особливо, *вчителя* через її напружений характер, як правило, супроводжується зниженням працездатності за рахунок порушення функціонального стану, падіння активності психічних функцій

тощо. Педагогічна діяльність завжди була і є перенасиченою стресогенами, адже педагог несе відповідальність перед учнями, їх батьками, перед собою та суспільством. Щохвилини – за життя та здоров'я своїх учнів, постійно – за рівень їх знань, умінь та навичок у навчальному предметі та вплив на розвиток особистості, глобально – за розвиток нового покоління громадян. Праця учителя зазвичай є емоційно напруженою, відбувається в умовах активної міжособистісної взаємодії.

Серед функціональних порушень, які помітні у працівників освітніх закладів, особливе місце з точки зору частоти виникнення та впливу на працездатність займає стан втоми і перевтоми. Підвищена чутливість до стандартних робочих навантажень, швидка стомлюваність і повільне відновлення свідчать про недостатню професійну придатності у такий час. З боку психічної сфери при хронічному стомленні і, особливо, перевтомі спостерігається розлад функції уваги - знижуються її стійкість і швидкість перемикавання, порушується концентрація, звужується обсяг. Погіршується функціонування оперативної пам'яті, сповільнюються розумові процеси, страждає функція прогнозування, передбачення ситуації. Відзначається зниження вольових зусиль, порушуються витримка, самоконтроль. Розлад функції уваги у вчителів може призвести до подій, які поглиблюють професійний стрес, пришвидшують формування синдрому професійного вигорання.

Прояви професійного вигорання дуже різноманітні. Зокрема, вигорання може виявлятися у депресивному стані, підвищеній втомлюваності і спустошеності, втраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, у негативних настановах щодо роботи й життя в цілому. Актуальність вивчення професійних стресів та технологій їх подолання зумовлена не тільки їх негативним впливом на ефективність праці, але й тим, що вони впливають на все життя людини, змінюючи його психічне та соматичне становище, що призводить до втрати здоров'я, психологічним проблемам та особистісним змінам. Факторами, які впливають на вигорання, є

індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту. Помічено, що швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина». Руйнівному впливу піддається фізичне здоров'я й психологічний стан вчителя, що не може не позначатись на працездатності та результатах роботи педагога, негативно впливати і на учнів, і на співробітників. Оскільки, проблема є багатогранною і немає жодного загального підходу до її розгляду, то і розв'язання її має бути комплексним.

Робота в навчальних закладах нового типу відрізняється від традиційної педагогічної праці багатьма позитивними факторами, які при глибокому розгляданні займають полярну позицію впливу на працівників. Наприклад, такі навчальні заклади зазвичай краще технічно оснащені, вчителі постійно освоюють новітні методи урочної та позаурочно роботи, більше уваги приділяється науково-дослідницькій та проектній роботі учнів, якою також керують вчителі, проводиться велика кількість виховних та позаурочних заходів тощо. Все це, безумовно, є позитивним для якісної організації навчально-виховного процесу. Але, при цьому педагоги постійно перебувають у стані стресів через надмірну відповідальність перед батьками, адміністрацією та учнями, вимушені багато часу приділяти засвоєнню нових методів, мають бути спеціалістами у багатьох сферах навчально-виховного процесу в таких закладах освіти, тобто виправдовувати очікування, пов'язані із заявленими перевагами закладів нового типу. До цього додаються ті стрес-фактори, існуючі в будь-якому навчальному закладі, які впливають на психофізіологічний та емоційний стан працівників. Для визначення таких факторів у навчальному закладі нового типу, а також професійних й особистих чинників, що провокують появу синдрому професійного вигорання, протягом навчального року було проведено дослідження. Його метою був збір та аналіз відомостей про психологічні особливості емоційного вигорання у педагогів навчальних закладів нового типу. Учасниками дослідження стали вчителі гімназії № 30 «ЕкоНад», ліцею № 171 «Лідер» м. Києва в кількості 50 осіб. Серед учасників дослідження 6 чоловіків віком від 28 до 45 років, 44 жінки віком від 18 до 63 років. Під час

уроків та перерв, виховних годин, індивідуальної роботи вчителів з батьками учнів та учнями, методичних засідань предметних кафедр та педагогічних рад проводилось спостереження. З метою визначення, в чому учасники дослідження вбачають різницю між роботою у закладі нового типу та у «традиційній» школі проводилось анкетування.

За результатами анкетування було визначено наступне: більшість учасників дослідження – вчителів, які працюють в умовах закладу нового типу, мають досить велике робоче навантаження, особливо в порівнянні з вчителями «традиційних» шкіл, співвідношення педагогічного та додаткового навантаження наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Співвідношення
педагогічного та додаткового навантаження учасників дослідження**

Педагогічне навантаження (годин на тиждень)	Кількість осіб	Додаткове навантаження					
		заступники директора	класні керівники	завідувачі кабінетами	керівники гуртків	керівники м/о вчителів	лаборанти
до 9	2	2	-	-	-	-	-
10 - 18	23	-	20	8	4	1	6
19 - 23	18	-	16	8	1	5	2
понад 23	7	-	4	5	-	4	-
Всього	50	2	40	21	5	10	8

Як бачимо за таблиці, ті, хто має велике (понад 18 годин на тиждень) педагогічне навантаження, виконують найбільше додаткових функцій.

В більшості вчителі незадоволені через неякісну організацією навчально-виховного процесу (зайві зібрання), завищені вимоги від керівництва та відповідальність; мало займаються спортом та активним відпочинком, в основному, не мають захоплення, яке б відволікало від роботи, займаються, в більшості, традиційними домашніми справами, небагато часу проводять із родиною у робочі дні, проте все ж таки більшість

називає свою роботу улюбленою. Психологічні й фізичні перевантаження педагогів є суттєвими стресогенними факторами, які спричиняють виникнення синдрому професійного вигорання, виснаженню моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, загальному рівні тривожності, так і на стосунках у власній родині.

В процесі вивчення емоційного стану вчителів та причин, які зумовлюють появу синдрому професійного вигорання, ми використали наступні методики:

1. *Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В.Бойка*, в результаті проведення якої, оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому вигорання, можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції. 2. *Методика оцінки агресивності у відношеннях Асингера* визначає, чи достатньо людина коректна у стосунках з оточуючими та чи легко спілкується з ними. 3. *Методика визначення типу реагування в конфлікті* дає можливість визначити, наскільки респондент тактовний і миролюбний, або конфліктно-войовничий, йде від суперечок і конфліктів або шукає їх, чи уникає критичних ситуацій на роботі і вдома. 4. *Методика діагностики рівня стресу на роботі* дозволяє зробити висновки про наявність виробничого стресу у досліджуваних та оцінити рівень існуючого стресу, визначити, чи є професійний стрес проблемою у житті. 5. *Методика визначення типу темпераменту Айзенка під редакцією Шмельова* дозволяє визначити тип темпераменту, показник «інтроверсія-екстраверсія» та «нейротизм».

Згідно з отриманими даними, найбільш сформованими є такі симптоми синдрому професійного вигорання, як неадекватне виборче емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, емоційний дефіцит. На

виникнення проявів синдрому професійного вигорання впливає тип темпераменту та розмір педагогічного стажу. Екстравертам властиві імпульсивність, гнучкість поведінки, більша ініціативність (але мала наполегливість) і висока соціальна адаптованість; зазвичай прямолінійні в судженнях, орієнтуються на зовнішню оцінку, добре справляються з роботою, що вимагає швидкого прийняття рішень. Інтровертам притаманні замкненість, соціальна пасивність, схильність до самоаналізу і труднощі до соціальної адаптації. Інтроверти краще справляються з монотонною роботою, вони більш обережні, акуратні і педантичні. Амбівертам притаманні риси екстра- й інтроверсії. Щодо стажу роботи, найбільш «небезпечним» у діяльності педагога є період 11-16 років, коли симптоми професійного вигорання спостерігаються найчастіше.

Оскільки виникненню синдрому професійного вигорання передують перебування у стресі, у практичній діяльності психолога варто вирішувати питання профілактики стресових розладів, ознайомлювати вчителів із засобами профілактики стресових розладів, стратегіями та методами саморегуляції, самодопомоги. Необхідно проводити консультативну, профілактичну, та, за необхідністю, корекційну роботу з питань управління емоціями, надавати можливості для самостійного оволодіння навичками роботи із своїм емоційним станом. При складанні програми психологічної корекції або психологічної консультації та формуванні експериментальних груп необхідно враховувати тип темпераменту особистості та рівень сформованості нейротизму та екстраверсії. Емоційно стійкі (стабільні) - люди не схильні до занепокоєння, стійкі по відношенню до зовнішніх впливів, викликають довіру, схильні до лідерства. Емоційно нестабільні (нейротичні) - чутливі, емоційні, тривожні, схильні болісно переживати невдачі і засмучуватися через дрібниці. Кожен тип темпераменту природно обумовлений, не можна говорити про «гарні і погані» темпераменти, можна лише вести мову про різні способи поведінки і діяльності, про індивідуальні особливості людини.

Існування більшості проблем й труднощів педагогічної праці, як професії системи «людина-людина», підтвердились в результаті індивідуальних бесід з вчителями. Внаслідок такого спілкування з'ясовано, що більшість (32) учасників дослідження загалом не дуже задоволені власним життям, а саме розподілом уваги, часу й сил між роботою та особистим життям, вважають, що невірно ставляться до виконання професійних обов'язків, деякі вважають себе трудоголіками; багато хто згадує про те, що не можу розслабитися навіть вдома, не перестає думати про роботу, деяких робочі питання й стреси переслідують й під час сну. Проте, незважаючи на труднощі, пов'язані з непрестижністю професії та залежністю від батьків учнів, невідповідною зарплатнею та неуважним ставленням держави до професії, за думкою більшості учасників, вони б не стали міняти роботу. Під час бесіди було з'ясовано, що деякі учасники чули про синдром професійного вигорання, проте більшість не пов'язували його із власною діяльністю. Більшість учасників вважають, що синдромом професійного вигорання можна назвати загальну втому, яка особливо відчувається наприкінці навчального року, тільки троє учасників було обізнані у теорії даного питання до участі у даному дослідженні.

Основною метою шкільної психологічної служби, як вважають багато авторів, є превентивна система дій, направлених на забезпечення індивідуального підходу до кожного суб'єкта освітньої діяльності, гармонізація середовища та гуманізація суспільних відносин в освіті. Це відповідає й завданням психопрофілактики. Враховуючи, що головними впровадниками освітньої мети є вчителі, психопрофілактичні заходи необхідно починати саме з них. Але педагоги дуже рідко звертаються до психологів закладів освіти для вирішення особистих проблем, навіть пов'язаних з професійною діяльністю. Серед причин цього явища слід виділити: невіру вчителів у професіоналізм психолога, у збереження таємниці, впевненість у власних силах, залежність від оцінок оточення, брак часу, невірні життєві пріоритети.

Психопрофілактична робота з вчителями має бути спрямована, в основному, на розвиток гнучкості їх поведінки, тобто на різноманітність та адекватність, які проявляються у зовнішніх (рухових) та у внутрішніх (психічних) формах активності. До взаєморозуміння та конструктивної взаємодії учителя і учня може привести бажання вчителя зрозуміти особливості та принципи сприйняття, мислення, переживання учня, що є можливим, коли вчитель сприймає та усвідомлює себе самого та власні ціннісні орієнтири. Усвідомлюючи цю мету, психолог має розробити шляхи її досягнення та обрати відповідні індивідуальні та групові форми роботи. Підвищення рівня підготовки вчителів до попередження та подолання синдрому професійного вигорання можна забезпечити в результаті використання спеціальної соціально-психологічної програми, спрямованої на оволодіння вчителями: а) знаннями, що розкривають зміст та структуру синдрому професійного вигорання; б) методами діагностики синдрому; в) засобами та прийомами профілактики та подолання синдрому. Реалізація зазначеної соціально-психологічної програми передбачає використання дворівневої технології попередження та подолання синдрому професійного вигорання у вчителів: на рівні організації (що передбачає використання семінару-тренінгу “Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання в освітніх організаціях”) та на рівні особистості (що передбачає використання системи конкретних засобів та прийомів на різних етапах протікання синдрому професійного вигорання. Одним з найважливіших завдань в межах психопрофілактики виникнення емоційного вигорання в професійній діяльності є розвиток емоційного інтелекту працівників навчальних закладів

У сучасних умовах інформаційної насиченості, інтенсивних змін і нестачі часу виникла необхідність формування нових навичок навчання, для чого розробляються різноманітні види психологічних тренінгів: соціально-психологічні та психокорекційні, ділові та організаційні ігри, дискусійні методи групового прийняття рішень тощо. *Тренінг* – (від англ. «training» –

тренувальний режим, тренування) це форма спеціально організованого спілкування, психологічний та педагогічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи. Основна мета тренінгу як форми активного навчання – прищеплення конкретних навичок і вмінь. Тренінг дає змогу учасникам не тільки почути певні теоретичні основи теми, а й практично застосувати отримані знання, перетворивши їх на вміння. Тренінг - курс активного навчання, що складається із вправ, їх обговорення, роботи зі спонтанною поведінкою людини або природною ситуацією. Навчаючись методом власних «спроб і помилок», людина витратить місяці на досягнення того, що в добре спланованому тренінгу може бути досягнуто за декілька днів.

Психологічний тренінг як тип психологічної діяльності активно розвивається протягом останніх років, але, на жаль, не досить часто використовується шкільними психологами для роботи з педагогами. Це дещо пояснюється наступними причинами: браком часу, недостатньою підтримкою з боку адміністрації, невпевненістю психолога-тренера у власних силах при роботі з педагогами.

Для соціально-психологічного тренінгу було обрано та адаптовано техніки та методи, що використовуються в різних психологічних та психотерапевтичних школах. Тренінг тривав 18 годин: протягом трьох днів відбулося 3 заняття по 6 годин. Перед тренінгом з учасниками проводились індивідуальні бесіди, під час яких вчителі формували власні проблеми, тобто були підготовлені до сприйняття можливих змін.

Під час підготовки були визначені наступні завдання тренінгу:

1. інформування учасників про психологію взаємодії, впливи психіки на соматичну сферу, про можливості поліпшення стану людини через покращення його психологічного стану та міжособистісних комунікацій, про професійні стреси, синдром професійного вигорання та можливості усунення його впливу;

2. визначення психологічної проблеми кожного учасника групи, усвідомлення шляхів їх вирішення;
3. створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання;
4. формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості;
5. засвоєння нових стереотипів поведінки при вирішенні проблем для покращення соціального функціонування в сім'ї, в колективі та інших соціальних групах.

Профілактика та корекція психічного вигорання повинна включати в себе прищеплення особистості навичок адекватного обставинам емоційного реагування. Важливими для профілактики виникнення синдрому вигорання є навички володіння собою, уміння працювати з власними негативними емоціями, здатність до вільного, природного вияву почуттів та емоцій. Для тренінгу були обрані наступні методи: групова дискусія, рольові ігри, обговорення конкретних ситуацій, ділові ігри, вправи для відпрацювання умінь та навичок, моделювання проблем.

У ході дослідження підтверджено доцільність впровадження запропонованої програми соціально-психологічного тренінгу. Результати апробації запропонованої програми дали змогу виявити зміни в експериментальній групі.

Розроблена нами тренінгова програма може бути використана психологами навчальних закладів з профілактики проявів синдрому професійного вигорання у вчителів, які працюють в навчальних закладах нового типу.

Аналіз причин виникнення синдрому професійного вигорання, визначення методів запобігання його появі та шляхи подолання наслідків, інформування про результати дослідження шкільних психологів, консультантів, керівників навчальними закладами можуть стати вчасною та доречною допомогою у втіленні концепції загальної середньої освіти.

Висновки. Результати проведеного емпіричного дослідження можливостей попередження та профілактики синдрому професійного вигорання у вчителів навчальних закладів нового типу засобами соціально-психологічного тренінгу дозволили зробити висновки про те, що педагоги таких навчальних закладів мають різноманітні прояви синдрому професійного вигорання і потребують подальшої серйозної та планомірної соціально-психологічної роботи по їх попередженню та профілактиці, що є необхідним для удосконалення їх професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою методичних рекомендацій щодо профілактичної та корекційної роботи з людьми різних типів темпераменту, різного досвіду (стажу) роботи; тренінгів, спрямованих на усвідомлення та подолання проявів емоційного й професійного вигорання; з розвитком окремими індивідами навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості.

Література

1. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / Агеева И. А. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении / Бойко В.В.; [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб.: Пресса, 2004. – 474 с.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» / Водопьянова Н. Е. // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [под ред. Г.С. Никифорова и др.]. – СПб.: Пресса, 2001. – 282 с.
4. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Емельянов Ю. Н. – Л.: Сапфір, 1985. – 262 с.
5. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / [Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. та ін.]. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
6. Маслач К. Практикум по социальной психологии / Маслач К. – СПб.: Питер, 2000. – 522с.
7. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>
8. Самоукина Н.А. Практический психолог в школе: лекции, консультации, тренинги. / Самоукина Н.А. – М.: ИТОН, 1997. – 242 с.
9. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие / Семенова Е.М. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. 262 с.