

УДК 373-056.2/.3:[373.2.011.3-051:159.944.4]
DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1\(214\)-74-80](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-1(214)-74-80)



Белікова Олена Аркадіївна,
кандидатка педагогічних наук, старша викладачка
кафедри дошкільної і спеціальної освіти,
Криворізький державний педагогічний університет, Україна
Olena Bielikova,
Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Lecturer
at the Department of Preschool and Special Education,
Kryvyi Rih State Pedagogical University, Ukraine
E-mail: elenbelikova@ukr.net
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7074-5030>

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ КОРЕКЦІЙНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

A Здійснено теоретичний аналіз досліджень професійного вигорання педагогічних працівників. На основі проаналізованих наукових праць зарубіжних і вітчизняних, сучасних дисертаційних досліджень і наукових розробок щодо професійного вигорання фахівців корекційних закладів освіти узагальнено різноманіття поглядів щодо структури та компонентів професійного вигорання, розглянуто характерні його чинники, уточнено його основний зміст.

Висвітлено психологічні особливості професійної діяльності фахівців корекційних закладів освіти, що обумовлене впливом двох блоків чинників: особливостями професійної діяльності та індивідуальними характеристиками самих фахівців, і виділяє основні групи чинників (внутрішні, змішані, зовнішні) формування професійного вигорання.

Ключові слова: професійне вигорання; професійна діяльність

FACTORS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN CORRECTIONAL INSTITUTION SPECIALISTS

S This study is dedicated to the study of professional burnout. The author conducted a theoretical examination of research on professional burnout among teachers and clarified the essence and meaning of the concept of "professional burnout". The theoretical analysis of scientific literature on this issue allows us to discuss the ambiguity and multifaceted nature of the definition of the concept of "professional burnout". It should be noted that in psychology, there is still no single established and unambiguously complete understanding of this concept. In addition, there is no single idea of the psychological components of professional burnout. Sometimes, the understanding of the essence of professional burnout, factors, structure, and stages is quite contradictory. This is because of the different approaches to their study and description.

In our study, the analysis of well-known foreign and domestic scientific research, modern dissertation research, and scientific developments on professional burnout of specialists is carried out, the diversity of views on the structure and components of professional burnout is generalized, and characteristic factors and conditions of occurrence are considered. Thus, in our opinion, professional burnout is a process of gradual loss of emotional, cognitive, and physical energy, which manifests itself in certain symptoms (exhaustion, feeling tired, etc.), as well as detachment of the individual and a decrease in satisfaction from the performance of professional duties; a phenomenon characterized by endurance and growth of negative emotions (emotional exhaustion), as well as the appearance of dysfunctional attitudes toward one's work and loss of motivation.

This study reveals the psychological features of the professional activities of correctional institution specialists. This is due to the influence of two blocks of factors: the peculiarities of professional activity and the separate characteristics of the specialists themselves, and distinguishes the main groups of factors (internal, mixed, external) of the formation of professional burnout.

Keywords: professional burnout; professional activity

Актуальність проблеми дослідження. Інтенсифікація професійної діяльності педагогів, інформаційні, комунікативні, емоційні перевантаження, які цьому супутні, актуалізують вивчення проблеми їхнього професійного вигорання. Зазначимо, що цей

феномен є поширеним серед більшості фахівців соціономічних професій. Особливо гостро ця проблема постає серед педагогічних працівників, які працюють у системі інклюзивної освіти, оскільки на них чинить вплив додаткове емоційне та психологічне навантаження, пов'язане з

необхідністю здійснювати професійну діяльність у напрямку навчання дітей з особливими освітніми потребами. Відповідно до цього, з одного боку, професійне вигорання таких фахівців визначається зростаючими вимогами до особистості педагога одночасно з динамічними соціально-політичними та економічними трансформаційними процесами суспільства, оскільки професія педагога має вагому соціальну значущість, а з іншого – посилюється необхідністю повноцінного розвитку дітей із психофізичними вадами, що додає доцільності нашому дослідженню.

Мета: стисло висвітлити чинники виникнення професійного вигорання педагогічних працівників, які працюють у системі інклюзивної освіти.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій.

Вивченню проблеми професійного вигорання присвячено як зарубіжні (Г. Бредлі, К. Маслач, Т. Марек, Л. Морроу, В. Шауфелі та ін.), так і вітчизняні дослідження (Б. Ананьєв, В. Дудяк, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Л. Китаєв-Смик, А. Куфлієвський, Л. Кондрацька, А. Костюк, М. Кузнецов, Л. Леженіна, Н. Назарук, В. Титаренко, І. Саранча, Н. Чепелева, Т. Яценко та ін.). Критичний аналіз наукових праць із питань сутності професійного вигорання довів неоднозначність і певні відмінності серед думок науковців у цьому напрямі.

Однак залишається недостатньо вивченим професійне вигорання фахівців, які працюють у системі інклюзивної освіти.

Викладення основного матеріалу. У найзагальнішому розумінні під професійним вигоранням дослідники розуміють: реакцію організму на психологічні сфери людини, що виникає внаслідок тривалого впливу струсів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію й редукцію професійних досягнень; особистісну деформацію внаслідок ускладнених або напружених відносин у системі «людина–людина».

Теоретичний аналіз обраної проблематики дозволив констатувати наявність великої кількості

підходів до визначення структури, симптомів, етапів професійного вигорання.

За основу дослідження нами було взято публікації М. Бутиріна, Н. Булатевич, С. Сиваш та ін., які виокремлюють три підходи до визначення синдрому «професійного вигорання»:

1) професійне вигорання як «хронічна втома» (представники підходу – А. Пінес та Е. Аронсон) розглядається як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; виснаження постає головним чинником вигорання, а прояви дисфункцій переживань і поведінки – його наслідками;

2) професійне вигорання як двовимірний модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації (представники – Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі). У якості «афективного» чинника виявляється емоційне виснаження, а деперсоналізація постає «установочним» чинником, що виявляє зміни ставлення до самого себе та до інших;

3) професійне вигорання як трикомпонентна система, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень (представники – К. Маслач і С. Джексон). Може проявлятися у наступних симптомах: зміни у поведінці; зміни мислення; зміни у почуттях; зміни у здоров'ї.

Крім того, теоретичне дослідження показало, що серед типових маркерів вигорання особистості називають: психосоматичні нездужання, безсоння, негативне ставлення до оточуючих людей, роботи, зловживання хімічними агентами (кава, тютюн, алкоголь, інші психотропні речовини), частою є відсутність апетиту або переїдання; агресивні почуття, тривожність, дратівливість, напруженість, гнів, образливість, загальний пригнічений настрій і спектр емоцій – цинізм, песимізм, апатія, депресія, відчуття безглуздості й безнадійності подальшого життєіснування, переживання почуття провини, виснаження, страту мотивації та відповідальності.

Наслідками «професійного вигорання» науковці вважають: погіршення психологічного благополуччя особистості, погіршення фізичного та психічного здоров'я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток

негативних настанов по відношенню до колег і вихованців, плинність кадрів, абсентеїзм, зниження продуктивності.

Більшість фахівців, що вивчають проблему професійного вигорання, виявляють систему тих чинників, які сприяють або гальмують розвиток зазначеного феномена. Традиційно вони групуються у два великі блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих фахівців. Деякі автори виділяють і третю групу факторів, розглядаючи аспекти діяльності як самостійні.

Серед умов виникнення «професійного вигорання» в науковій літературі зустрічаємо наступні:

- незадоволена мета цінностей, екзистенційний вакуум, звужений спектр особистісних конструктів, життєві позиції та особливості спілкування [9, с. 9].

- зовнішні (специфічні особливості професійної діяльності) та внутрішні (індивідуальні особливості людини) фактори [1; 2].

- індивідуальні та організаційні фактори [12, с. 298].

- три основні групи умов: особистісні, ситуативні, професійні [3, с. 114].

Вітчизняні вчені частково наслідують означені умови та чинники, і разом з тим виокремлюють й інші групи. Так, Л. Хімчук виокремлює такі групи чинників, що виконують істотну роль у розвитку синдрому «професійного вигорання»: рольовий (рольова невизначеність, робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру); організаційний (незадоволення змістом діяльності, одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконання роботи); особистісний (незадоволеність професійним зростанням, вкладання в роботу значних ресурсів за недостатнього визнання й відсутності позитивного оцінювання керівництва) [13].

Ю. Ковровський виокремлює дві групи чинників:

- а) чинники мезорівня (які стосуються діяльності організації);

- б) чинники макрорівня (які стосуються діяльності та поведінки персоналу).

У свою чергу чинники мезорівня підрозділяються на:

- а) чинники, що стосуються змісту професійної діяльності;

- б) чинники, що стосуються психологічних особливостей взаємодії персоналу.

Чинники макрорівня, у свою чергу, підрозділяють на такі:

- а) організаційно-професійні (посадовий статус в організації, рівень освіти, наявність досвіду, загальний стаж професійної діяльності);

- б) соціально-демографічні (стать працівників, вік, сімейний стан, наявність і кількість дітей, місце народження, соціальне походження тощо);

- в) соціально-економічні (умови проживання, наявність соціально-побутових труднощів, наявність кредитів тощо);

- г) чинники, які стосуються стану здоров'я фахівців (шкідливі звички, стан здоров'я тощо);

- д) особистісні (інтелектуальні, емоційно-вольові, комунікативні характеристики, тип темпераменту, нервово-психічну стійкість тощо) [6].

Серед факторів професійної діяльності педагога І. Олійник виокремлює такі, що призводять до професійного вигорання:

- специфіка педагогічного спілкування, що полягає у багато численних та інтенсивних контактах у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії;

- наявність почуття тривоги за рівень засвоєння й подання інформації;

- складність і непередбачуваність виникнення педагогічних ситуацій;

- публічність професії педагога пов'язана із значним фізичним та емоційним навантаженням, що призводить до виснаження емоційних ресурсів і виникнення стресового стану;

- незадоволеність професійною діяльністю, низька оцінка власної професійної діяльності;

- необхідність у постійному підвищенні кваліфікації та рівня професіоналізму [10].

Т. Колтунович узагальнює численні класифікації професійного вигорання та виокремлює основні підходи до виявлення його детермінант формування і розвитку:

1. Соціально-психологічний / інтерперсональний (М. Лайтер, К. Маслач, В. Шауфелі й ін.), у межах якого вигорання розглядають як результат відсутності належної підтримки, емоційного перевантаження, великої кількості контактів. Домінуюче значення мають корпоративні чинники: інституційні, організаційні, соціальні, статусно-рольові, які несуть більший потенційний

ризик вигорання, ніж особистісні характеристики працівників.

2. Організаційно-управлінський (Л. Бенетт, Р. Берк, Е. Іваницький та ін.), представники якого визначають головною причиною професійного вигорання у стресогенних проблемах суб'єкта: недостатня автономія, підтримка, винагорода з боку адміністрації та визнання колег, рольові конфлікти, недостатній зворотній зв'язок між керівництвом і виконавцями тощо).

3. Індивідуально-психологічний / інтраперсональний (М. Борисова, А. Бродський, Н. Водоп'янова, О. Старченко та ін.), у межах якого основними детермінантами професійного вигорання вважаються особливості мотивації та емоційної сфери психіки суб'єкта, високими очікуваннями щодо праці та її реаліями (впевненість у собі, висока самооцінка, самоповага й усвідомлена самоефективність, гіпервідповідальність, трудоголізм, аффіліація, акцентуації темпераменту й характеру, неекзистенційна установка (чужий життєвий проєкт), специфіка емпатійності тощо) [8, с. 44–45].

Автор зазначає, що до інтраперсонального підходу необхідно віднести й психоаналітичний (Г. Дж. Фройденбергер, Дж. Фішер), із позицій якого основними причинами професійного вигорання є такі суб'єктивні чинники: потреба у схваленні, трудоголізм, авторитаризм, скромність, надмірна чутливість тощо); екзистенційний підхід (Н. Грішина, А. Ленгле, Д. Трунов та ін.): формальна мотивація професійної діяльності (лише як засіб задоволення інших потреб), неекзистенційна установка.

У науці є думка про те, що вигорання є аспектом стресу, тому воно визначається й досліджується як відповідь на хронічні робочі стресори. Дослідження стресу, розпочаті Г. Сельє, знайшло подальший розвиток у роботах Т. Кокса, Г. Купера, Р. Лазаруса та ін. Значна кількість досліджень присвячена вивченню впливу професійної діяльності на особистість і здоров'я (М. Андропова, Н. Баранова та ін.).

Проблема копінгу активно досліджується у сучасній психології. Копінг (coping – від англ. «соре») – успішно впоратись, подолати [17, с.301].

Спираючись на публікації В. Шебанової [15; 16], можна виокремити три основні підходи до поняття «копінг»: визначення копінгу

як загалом притаманної людині схильності відповідати (реагувати) на стресову подію (А. Білінга, Р. Моос); трактування копінгу як одного зі способів психологічного захисту, що використовується для ослаблення психологічного напруження (Н. Хаан); розуміння копінгу як динамічного процесу, під час якого когнітивні та поведінкові спроби управляти внутрішніми і / або зовнішніми вимогами постійно змінюються, а вимоги, що виникають при цьому, оцінюються як такі, що потребують застосування різних ресурсів особистості (Р. Лазурус, С. Фолкман).

Основними функціями копінгу є забезпечення і підтримання зовнішнього і внутрішнього благополуччя людини. Для цього необхідне усвідомлення ситуації і способів ефективного копінгу з нею, а також уміння вчасно застосувати їх у поведінці. Отже, копінг постає конкретними свідомими, цілеспрямованими, конструктивними діями людини, які формуються внаслідок її переживань стосовно вимог ситуації [5].

Проблема копінгу активно досліджується в сучасній психології. Аналіз українських досліджень дав можливість виділити роботи в межах загальної та педагогічної психології, що стосується саморегуляції педагогів у складних умовах їхньої професійної діяльності (Л. Марковець, І. Сергєєва, О. Третяк); різних аспектах копінг-поведінки, її прояву в контексті батьківсько-дитячих відносин (Н. Белорукова, М. Голубева, Т. Гуціна, О. Єкимчук, К. Калугіна, Є. Куфтяк, Є. Петрова, О. Подобіна, М. Сапоровська, Т. Яблонська, В. Шебанова та ін.).

Під копінг-поведінкою розуміють стратегію дій, до яких вдається людина, в ситуаціях психологічної загрози фізичному, особистісному і соціальному благополуччю, що здійснюються в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах функціонування особистості й призводить до успішної або більш-менш успішної адаптації [14]; вміння контролювати власну експресивність та емоції, це абсолютно мотивована та цілеспрямована поведінка. Копінг-поведінка являє собою взаємодію характеру особистості із зовнішніми акторами, їх взаємна адаптація [11].

До непродуктивної копінг-поведінки належать: 1) неспокій – тривога за майбутнє загалом і своє майбутнє особливо; 2) надія на диво – сподівання на краще, на те, що саме по

собі налагодиться; 3) розпач – відмова від будь-яких дій щодо вирішення проблеми, хворобливі стани; 4) розрядка – покращення самопочуття за рахунок «випуску пари»; виміщення своїх невдач на інших, сльози, крик, алкоголь, сигарети, наркотики; 5) ігнорування проблеми – свідоме блокування проблеми; 6) самозвинувачення – суворе ставлення до себе, відчуття відповідальності за проблему; 7) занурення в себе – замкнутість, приховування від інших своїх проблем; 8) прагнення відволіктися, відпочити – відволікання від проблеми, використання таких способів як читання книг, перегляд телепередач, розваги [4, с. 101].

На нашу думку, неадекватні копінг-стратегії фахівця постають ще одним вагомим чинником професійного вигорання.

Копінг-стратегії або моделі долаючої поведінки разом із механізмом психологічного захисту дозволяють відбутись психологічній адаптації людини. «Копінг-стратегії» розмежовують із терміном «захисні механізми», оскільки основним критерієм відмінності є усвідомленість. «Процеси психологічного захисту спрямовані на «пом'якшення» дискомфорту, спричиненого ситуацією стресогенного характеру. Стратегії подолання спрямовані на зміну ситуації шляхом активної взаємодії з нею» [14, с. 376].

Треба зазначити, що реалізація копінг-стратегій може відбуватися у трьох сферах: поведінковій, когнітивній та емоційній. Серед особливостей копіngu виділяємо: усвідомленість і цілеспрямованість, а також тісну взаємопов'язаність із типологічними й особистісними рисами людини, що суттєво впливають на вибір стратегії поведінки подолання [4].

Результати дослідження. Загальновідомо, що кожна професійна діяльність має свою специфіку і залежить від багатьох психологічних умов, чинників і факторів, а особистість працівників постійно зазнає їхнього впливу. Загально відомим є те, що педагогічна професія в більшій мірі схильна до впливу феномена професійного вигорання, особливо через високу емоційну напругу як специфіку педагогічної діяльності. Суттєві стресогенні фактори виявляються причинами порушення внутрішньо-особистісного балансу, ведуть до втрати ефективності

професійної діяльності, негативно позначаються на психологічному самопочутті, взаєминах у сім'ї та з оточенням.

Отже, серед розмаїття чинників, що на наш погляд, впливають на появу професійного вигорання у фахівців у системі інклюзивної освіти, за усталеною традицією в психології, в нашому дослідженні виокремлюємо два великі блоки: а) особливості професійної діяльності; б) індивідуальні характеристики самих фахівців.

З урахуванням специфіки професійної діяльності педагогічних працівників у системі інклюзивної освіти на основі аналізу широкого кола літературних джерел для цілей проведення практичного експериментального дослідження нами було сформульовано основні групи чинників професійного вигорання: внутрішні, змішані, зовнішні.

Внутрішні: індивідуальні властивості фахівця, здібності, компоненти особистості та професійно-педагогічні якості, професійна підготовка, емоційність, мета, мотиви, психологічні стани, способи дій, професійні цінності.

Змішані: постійна необхідність підвищення кваліфікації та рівня професіоналізму, професійна компетентність; потреба у самовдосконаленні, прагнення до самореалізації, вікові зміни, професійні кризи та втома, здатність та прагнення до саморегуляції.

Зовнішні: психологічний клімат у колективі, організованість, стресостійкість, наявність психологічно важкого й емоційно напруженого контингенту, з яким доводиться спілкуватись та мати справу фахівцю («важка» поведінка дитини, «важкі» емоційні стани батьків); особливості міжособистісних стосунків у команді фахівців (психологічна сумісність, стратегія конфліктної поведінки); нервово-психічна напруга, стрес, втома, які є результатом невідповідності індивідуальних особливостей вимогам та завданням професійної діяльності; складність і непередбачуваність виникнення педагогічних ситуацій; специфіка дистанційного навчання під час пандемії (Covid-19) та з дітьми з ООП.

Хочемо зауважити, що професійне вигорання фахівців у системі інклюзивної освіти має певну етапність, послідовність і тривалість у часі, зумовлене низкою чинників та особливостями професійної діяльності фахівця. Цей процес розуміємо так, як показано на рис. 1.



Рис. 1. Модель професійного вигорання фахівців у системі інклюзивної освіти

Дослідження проводилось на базі Комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) № 3 комбінованого типу» Криворізької міської ради, Комунального закладу «Дошкільний навчальний заклад (ясла-садок) № 6 комбінованого типу» Криворізької міської ради та Комунального закладу освіти «Криворізький спеціальна школа «Натхнення» Дніпропетровської області [7].

Об'єм вибірки на діагностичному етапі дослідження склав 60 досліджуваних віком від 24 до 62 років (середній вік – 50 років) зі стажем роботи від 3 до 42 років, з яких: 20 % – вихователі комбінованого типу; 80 % – педагогів спеціальної школи. За рівнем освіти вибірка характеризується так: вищу освіту мають 100 % досліджуваних.

Висновок. Результати отриманої експериментальної роботи будуть подані окремою публікацією. Зазначимо наперед лише на особливий значущості та затребуваності такої роботи серед педагогів у системі інклюзії.

Список використаних джерел

1. Бутиріна М. Підготовка майбутніх педагогів до запобігання синдрому професійного вигорання. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. 2018. Вип. 8 (1). С. 58–67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prptma_2018_8%281%29_8.
2. Бутиріна М. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 15. С. 265–270. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2016_15_33
3. Брецько І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. : С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. Вип. 12. С. 110–119.
4. Войцеховська О. Сучасні напрями психологічних досліджень копінг-стратегій особистості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 2. С. 95–104.
5. Кіясь А. В. Ефективність копінг-стратегій вчителя як прояву його особистісного потенціалу. *Вісник Одеського нац. ун-ту. Психологія*. 2009. № 14. Вип. 17. С. 336–344.
6. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби України. URL: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i38/12.pdf>.

7. Коломоєць Т. Г. Соціальна ефективність професійної діяльності фахівців корекційних закладів освіти України (на прикладі Дніпропетровської області) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Кривий Ріг, 2015. 209 с.

8. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

9. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 22 с.

10. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія*. 2017. № 1. С. 118–125. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduer_2017_1_20

11. Подольчак Н. Ю. Особливості мотивування конструктивного вирішення професійних стресів на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2015. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3717>

12. Сиваш С. В. Синдром «професійного вигорання» у вчителів: зміст, структура, особливості. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 38. С. 293–301. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2014_38_42

13. Хімчик Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання та формування компетентності майбутніх учителів щодо їх застосування. *Гірська школа українських Карпат*. 2015. № 12/13. С. 234–237.

14. Шебанова В. І. Копінг-поведінка у сучасних психологічних дослідженнях. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць. Київ, 2018. Вип. 39. С. 368–379.

15. Шебанова В. І. Механізми психологічного захисту та копіngu (совладання) особистості : навч.-метод. посіб. Херсон : ХДУ, 2012. 224 с.

16. Шебанова В. І. Теоретичний аналіз копінг-поведінки у сучасних наукових дослідженнях. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології* : зб. наук. праць ХНТУ / ред.: В. Г. Бутенко, І. П. Лопушенський. Херсон : ХНТУ, 2010. Вип. 2 (3). С. 262–268.

17. Longman Dictionary of Contemporary English. Barselona, 1995. 1668 s.

References

1. Butyrina, M. (2018). Pidhotovka maibutnix pedahohiv do zapobihannia syndromu profesiinoho vyhorannia [Preparation of future teachers to prevent the syndrome of professional burnout]. *Profesionalizm pedahoha: teoretychni y metodychni aspekty [Teacher professionalism: theoretical and methodical aspects]*, 8 (1), 58-67. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/prptma_2018_8%281%29_8 [in Ukrainian].
2. Butyrina, M. (2016). Shliakhy poperedzhennia "profesiinoho vyhorannia" pedahohiv [Ways to prevent

"professional burnout" of teachers]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk [Current issues of humanitarian sciences]*, 15, 265-270. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/apgnd_2016_15_33 [in Ukrainian].

3. Bretsko, I. I. (2011). Psykhologichna symptomatyka emotsiinoho vyhorannia osobystosti [Psychological symptoms of emotional burnout of the personality]. In S. D. Maksymenko, L. A. Onufriieva (Eds.), *Problemy suchasnoi psykholohii [Problems of modern psychology]: zb. nauk. prats (Is. 12, pp. 110-119)*. Kam'ianets-Podilskyi: Aksioma [in Ukrainian].

4. Voitsekhovska, O. (2016). Suchasni napriamy psykholohichnykh doslidzhen kopinh-stratehii osobystosti [Modern directions of psychological research on coping strategies of the individual]. *Pedahohika i psykholohiia profesiinnoi osvity [Pedagogy and psychology of professional education]*, 2, 95-104 [in Ukrainian].

5. Kiias, A. V. (2009). Efektyvnist kopinh-stratehii vchytelia yak proiavu yoho osobystisnoho potentsialu [The effectiveness of the teacher's coping strategies as a manifestation of his personal potential]. *Visnyk Odeskoho nats. un-tu. Psykholohiia [Odesa National Herald. university Psychology]*, 14, 17, 336-344 [in Ukrainian].

6. Kovrovskiy, Yu. H. *Chynnyky profesiinoho vyhorannia personalu operatyvno-riativalnoi sluzhby Ukrainy [Factors of professional burnout of operational and rescue service personnel of Ukraine]*. Retrieved from <http://appphychology.org.ua/data/jrn/v1/i38/12.pdf> [in Ukrainian].

7. Kolomoiets, T. H. (2015). *Sotsialna efektyvnist profesiinnoi diialnosti fakhivtsiv korektsiinykh zakladiv osvity Ukrainy (na prykladi Dnipropetrovskoi oblasti) [Social effectiveness of the professional activity of specialists of correctional educational institutions of Ukraine (on the example of Dnipropetrovsk region)]*. (PhD diss.). Kryvyi Rih [in Ukrainian].

8. Koltunovych, T. A. (2016). *Psykholohichni umovy korektsii profesiinoho vyhorannia u vykhovateliv dytiachykh navchalnykh zakladiv [Psychological conditions for the correction of professional burnout among teachers of children's educational institutions]*. (PhD diss.). Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].

9. Nazaruk, N. V. (2007). *Psykholohichni zasoby profilaktyky «profesiinoho vyhorannia» vchytelia [Psychological means of prevention of "professional burnout" of the teacher]*. (Extended abstract of PhD diss.). Ivano-Frankivsk [in Ukrainian].

10. Oliinyk, I. V. (2017). Prychyny vynyknennia ta profilaktyka syndromu profesiinoho vyhorannia u pedahohiv [Causes and prevention of professional burnout syndrome

among teachers]. *Visnyk Universytetu imeni Alfreda Nobelia. Pedahohika i psykholohiia [Bulletin of Alfred Nobel University. Pedagogy and psychology]*, 1, 118-125. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduep_2017_1_20. [in Ukrainian].

11. Podolchak, N. Yu. (2015). Osoblyvosti motyvuvannia konstruktyvnoho vyrishennia profesiinykh stresiv na pidpriemstvakh [Peculiarities of motivating the constructive solution of professional stress at enterprises]. *Efektivna ekonomika [Efficient economy]*, 1. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3717> [in Ukrainian].

12. Syvash, S. V. (2014). Syndrom "profesiinoho vyhorannia" u vchyteliv: zmist, struktura, osoblyvosti [The syndrome of "professional burnout" in teachers: content, structure, features]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh [Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools]*, 38, 293-301. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pfto_2014_38_42 [in Ukrainian].

13. Khimchyk, L. (2015). Netradytsiini metody podolannia profesiinoho vyhorannia ta formuvannia kompetentnosti maibutnikh uchyteliv shchodo yikh zastosuvannia [Non-traditional methods of overcoming professional burnout and formation of competence of future teachers regarding their application]. *Hirska shkola ukrainskykh Karpat [Mountain School of the Ukrainian Carpathians]*, 12/13, 234-237 [in Ukrainian].

14. Shebanova, V. I. (2018). Kopinh-povedinka u suchasnykh psykholohichnykh doslidzhenniakh [Coping behavior in modern psychological research]. In *Problemy suchasnoi psykholohii [Problems of modern psychology]: zb. nauk. prats (Is. 39, pp. 368-379)*. Kyiv [in Ukrainian].

15. Shebanova, V. I. (2012). *Mekhanizmy psykholohichnoho zakhystu ta kopinhu (sovladannia) osobystosti [Mechanisms of psychological protection and coping (mastery) of the individual]: navch.-metod. posib.* Kherson: KhDU [in Ukrainian].

16. Shebanova, V. I. (2010). Teoretychnyi analiz kopinh-povedinky u suchasnykh naukovykh doslidzhenniakh [Theoretical analysis of doping behavior in modern scientific research]. In V. H. Butenko, I. P. Lopushenskyi (Eds.), *Aktualni problemy derzhavnoho upravlinnia, pedahohiky ta psykholohii [Actual problems of public administration, pedagogy and psychology]: zb. nauk. prats (Is. 2 (3), pp. 262-268)*. Kherson: KhNTU [in Ukrainian].

17. *Longman Dictionary of Contemporary English*. (1995). Barselona.

Дата надходження до редакції
авторського оригіналу: 09.01.2023