

основні функції портфоліо. Це дозволяє підвищити ефективність сприйняття, засвоєння, усвідомлення та закріплення навчального матеріалу учнями; на більш високому рівні здійснювати рефлексію та саморефлексію діяльності вчителя; проводити її аналіз та самокорекцію. За своєю сутністю електронне портфоліо є одночасно і дидактично-методичним комплексом, призначеним для більш досконалої організації навчального процесу, і засобом моніторингу професійного зростання вчителя, корекції і самокорекції його педагогічної діяльності, що у комплексі сприяє зростанню педагогічної майстерності вчителя.

До перспектив дослідження цієї проблеми слід віднести визначення вимог до розробки та наповнення електронного портфоліо вчителя, специфіки портфоліо вчителів, що викладають дисципліни різних циклів, портфоліо викладачів вищої школи тощо.

#### Література

1. Васильєва С.В. Електронне портфоліо учителя – новинка в освіті / С.В. Васильєва, А.В. Егорова // Первое сентября. – 2007. – №7. – С. 29.
2. Гризун Л.Е. Потенціал електронного портфоліо в педагогічній та професійній діяльності вчителя / Л.Е.Гризун, К.О.Косова // Науково-дослідна робота студентів як чинник удосконалення професійної підготовки майбутнього вчителя: зб. наук. пр. /редкол. : Л.І.Білоусова та ін. – Х. : Факт, 2010. – Вип.2. – С. 55-62.
3. Загвоздін В.К. Роль портфоліо в навчальному процесі. Деякі психолого-педагогічні аспекти / В.К. Загвоздін // Педагогічна психологія. – 2006. – №1 – С. 12.
4. Калмикова І.Р. Портфоліо як засіб самоорганізації і саморозвитку особистості / І.Р.Калмикова //Педагогічні технології. – 2002. – №5 – С. 18.
5. Красильникова В.А. Использование электронного портфеля при подготовке будущего учителя информатики / В.А. Красильникова, В.В.Запорожко // Информатика и образование – 2007. – № 12. – С. 99.
6. Макарова Т.М. Презентація портфоліо як альтернативна форма атестації вчителя / Т.М.Макарова, В.О.Макаров // Заступник директора школи з виховної роботи. – 2005. – №3 – С. 12-16.
7. Матрос Д.Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д.Ш. Матрос, Д.М.Полев, Н.Н.Мельникова. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – 127 с.
8. Молчанова З.М. Особистісне портфоліо старшокласника / З.М.Молчанова, А.А.Тимченко, Т.В.Чернікова. – М. : Глобус, 2006. – С. 5-18.
9. Новікова Т. Портфоліо в російській школі / Т.Новікова, А.Прутченков, М. Пінська // Народна освіта. – 2005. – №1– С. 17-23.

#### Анотація

*У статті розглядається проблема розробки та застосування портфоліо вчителя з точки зору впливу на його педагогічну майстерність. Визначаються структура та функції електронного портфоліо вчителя, аналізуються його можливості та переваги.*

#### Аннотация

*В статье рассматривается проблема разработки и применения портфолио учителя с точки зрения влияния на его педагогическое мастерство. Определяются структура и функции электронного портфолио, анализируются его возможности и преимущества.*

#### Summary

*The article focuses on the problem of development and employment of a teacher's portfolio from the standpoint of its influence on his/her pedagogical mastery. Structure and functions of electronic portfolio are determined, its facilities and advantages are analyzed.*

**Ключові слова:** портфоліо вчителя, електронне портфоліо вчителя, педагогічна майстерність.

**Ключевые слова:** портфолио учителя, электронное портфолио учителя, педагогическое мастерство.

**Key words:** teacher's portfolio, electronic portfolio of a teacher, pedagogical mastery.

Подано до редакції 15.03.2012.

УДК 159.942

©2012

Грицук О.В.

## ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Проблема збереження та зміцнення професійного здоров'я вчителів, а також запобігання у них емоційному вигоранню актуальна на сьогоднішній день. Професійна діяльність вчителів відрізняється від інших категорій праці постійною нервово-психічною й емоційною напругою, обумовленою як змістом, так і умовами педагогічної роботи [6; 8; 9].

Професійне здоров'я як узагальнена характеристика здоров'я вчителя розглядається в конкретних умовах його професійної діяльності. Це процес збереження і розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя. Професійне здоров'я є одним з основних показників "якості професійного життя", а також важливою умовою ефективності трудової діяльності. Тому виникає необхідність вивчення особливостей професійної діяльності вчителів, які приводять до емоційного вигорання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...** Вчителі – це та категорія професіоналів, яка найбільш схильна вигоранню внаслідок специфіки своєї діяльності [2]. До основних чинників, що обумовлюють вигорання педагогів, відносять щоденне психічне перевантаження,

самовіддану допомогу, високу відповідальність за учнів, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами і морально-матеріальною винагородою (чинник соціальної несправедливості), рольові конфлікти, поведінка “важких учнів” [7].

Професія вчителя в теперішній час фемінізована, тому до перерахованих професійних стресорів додаються завантаженість хатньою роботою та дефіцит часу для сім'ї та дітей. Крім того, відносно низький соціальний статус шкільних вчителів також являється чинником, що сприяє вигоранню.

Т.В.Форманюк виділяє три чинники, які грають істотну роль в “згоранні” вчителів: особистісний, рольовий, організаційний [11].

Особистісний чинник включає мотивацію, способи реагування на стреси та інші індивідуальні особливості. Наприклад, низька оцінка значущості роботи, незадоволеність професійним зростанням і недолік автономності визначають швидкий розвиток вигорання. На думку К.Кондо, найуразливіші в цьому відношенні такі люди, які реагують на стрес за типом А: агресивно, нестримано, прагнучи суперництва [10]. Також до “згорання” більшою мірою схильні ті, хто працюють з високою самовіддачею і відповідальністю, хто знайшли своє покликання в роботі, трудяться до самозабуття, пристрасно, з установкою на постійний робочий процес.

Рольовий чинник пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю. Організаційний чинник включає характеристики професійних задач, характер керівництва, ступінь відповідальності.

Один з чинників успішної професійної адаптації педагогів – розвиток адаптаційної здатності. Високий рівень нервово-психічної стійкості і саморегуляції поведінки перешкоджає розвитку емоційного виснаження, а значний комунікативний потенціал знижує вірогідність виникнення деперсоналізації. Розвинуті адаптаційні здібності обумовлюють стійкість вчителів по відношенню до професійних стресів і сприяють збереженню професійного здоров'я.

**Формулювання цілей статті...** Мета дослідження – виявити особливості професійної діяльності вчителів, які приводять до емоційного вигорання.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання у вчителів, яке розвивається в їх професійній діяльності.

Предметом дослідження є ситуативні і особистісні чинники формування емоційного вигорання вчителів, а також психологічні ресурси його подолання.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** Велике значення для протистояння вигоранню і збереженню професійного здоров'я вчителів мають моделі долаючої поведінки. Конструктивними слід рахувати просоціальні дії (пошук соціальної підтримки і вступ до соціального контакту) і асертивні (впевнені) дії. Ці моделі поведінки сприяють успішній професійній адаптації і знижують ризик розвитку синдрому вигорання. Неконструктивні способи поведінки – уникнення, маніпулятивні, асоціальні і агресивні дії – пов'язані з високим рівнем вигорання і професійною дезадаптацією вчителів.

Синдром вигорання може розвиватися як у вчителів з великим стажем роботи, так і у молодих педагогів, які тільки що починають свою професійну діяльність. Високий рівень вигорання вчителів з великим стажем обумовлений тривалою дією професійних стресів, а молодих вчителів – входженням в нову професійну сферу [3; 4]. Можливість розвитку синдрому вигорання на будь-якому етапі професійної діяльності людини свідчить про необхідність розробки психопрофілактичних і реабілітаційних заходів, які б знижували ризик вигорання і нейтралізували його негативні наслідки.

Один з важливих компонентів профілактики синдрому вигорання – корекція неконструктивних способів поведінки і формування конструктивних копінг-стратегій (подолання професійних стресів), до яких відносяться упевнена поведінка і навички соціальної взаємодії [10].

Сімейний стан також зв'язаний з вигоранням. Розведені чоловіки гірше справляються з життєвими і професійними стресами, вони частіше за одружених колег переживають синдром вигорання. Жінки-вчителі в більшій мірі схильні вигоранню в сім'ї [9].

Результатом вигорання стають переживання самотності, зниження задоволеності життям і своїми досягненнями (самореалізацією).

У зв'язку з високим ризиком вигорання вчителів і представників інших соціальних професій особливу актуальність набуває питання про заходи психопрофілактики професійних стресів в професіях типу “людина-людина”. Профілактичні заходи включають: навчання соціальним (комунікативним) умінням, навичкам самоврядування і самоволодіння, засвоєння конструктивних моделей долаючої поведінки.

Реабілітація вже “згорілих осіб” включає: відновлення психоенергетичного потенціалу, актуалізацію особистісних ресурсів, отримання значення професійної діяльності і життя, зміцнення віри у власні сили.

Вчителі, що характеризуються високим рівнем вигорання, частіше своїх колег, що мають низький рівень вигорання, використовують такі способи поведінки, як уникнення і агресивні дії, і рідше – пошук соціальної підтримки. Тому як профілактика вигорання доцільно проведення спеціальних семінарів з психологічним розвантаженням і навчанням прийомам і технікам, що знижують ризик вигорання.

Для вчителів неконструктивними способами поведінки представляються уникнення і агресивні дії. Перше не дозволяє ефективно вирішати виникаючі професійні труднощі і встановлювати педагогічно доцільні відносини

з учнями і колегами, що веде до підвищення рівня психологічного стресу і ризику вигорання. Агресія також перешкоджає формуванню сприятливого психологічного клімату в робочому середовищі і утруднює рішення професійних задач. Крім того, можна припустити, що частіше використання агресивних дій в групі з високим рівнем вигорання стає механізмом компенсації несприятливого емоційного стану і негативних установок по відношенню до роботи.

Пошук соціальної підтримки, навпаки, – конструктивна модель поведінки. Вона дозволяє ефективно вирішувати проблеми міжособистісної взаємодії і координувати зусилля для досягнення мети спільної діяльності. Той факт, що вчителі з високими показниками вигорання рідше звертаються до пошуку соціальної підтримки, можна пояснити таким чином: високий рівень вигорання, як правило, супроводжується ускладненням відносин з навколишніми людьми і зниженням професійних досягнень, які багато в чому залежать від співпраці з колегами. Тому він вабить зниження частоти звернень до оточуючих по допомогу і підтримку. Разом з тим вчителі, спочатку менш схильні до пошуку соціального підкріплення, ймовірно, зазнають великі професійні труднощі, прагнучи добитися всього самостійно, і рівень стресу у них підвищується.

Е.А.Семенова розробила програму профілактики вигорання у вчителів. Профілактична діяльність здійснюється у трьох напрямках: інформування, емоційна підтримка, підвищення значущості педагогічної професії.

1. Інформування педагогів про причини і ознаки вигорання. За результатами дослідження, проведеного серед педагогів, було встановлено, що 72% опитаних не знають, що таке професійне вигорання. Вони інтуїтивно відчують порушення свого самопочуття і поведінки, проте не можуть його правильно оцінити і тим більше допомогти собі. 49% вчителів пропонують окремі варіанти подолання синдрому вигорання, але доступна література, що допомагає це зробити, відсутня.

Першою задачею в профілактиці вигорання психологи вважають розширення інформованості вчителів і керівників про те, як загальнодоступними методами допомогти собі зберегти професійне здоров'я і працездатність. Тим більше, що на перших етапах це не так складно і залежить тільки від самої людини. З цією метою складений пакет матеріалів "Допоможи собі сам: способи профілактики професійного вигорання педагога", який може бути дуже корисний вчителям і освітнім установам в цілому. Він може використовуватися фахівцями при проведенні тренінгів серед педагогів.

2. Емоційна підтримка переживаючи вигорання. Вона здійснюється за допомогою спілкування в професійному клубі педагогів. В рамках клубу проводяться круглі столи, психологічні практикуми. Засідання відкриває конкурс "Вчитель року", він стає святковим фіналом, урочистим підведенням підсумків.

Разом з тим вчителі не обмежені в спілкуванні тільки з представниками своєї професії. Багато хто з них ще є активними членами клубу "Сім'я". Його головне призначення – сумісне проведення дозвілля, здоровий спосіб життя, добродійність. Сумісні вечори, поїздки з дітьми, участь в спортивному житті міста, спортивні свята, виїзди в театр, музей – все це дозволяє педагогам відключитися від професійних проблем, отримати заряд бадьорості, бажання жити і працювати.

3. Створіння системи справ, що підвищують значущість педагогічної професії. Деякі дослідники велику відповідальність за вигорання педагогів покладають на керівників. Керівнику необхідно так структурувати роботу і організувати робочі місця, щоб справа стала більш значущою для співробітника.

Щоб підвищити значущість праці педагогів, використовуються такі традиційні форми, як постійно діючі проблемні семінари, індивідуальні консультації. Задоволенню соціально-психологічних (моральних) потреб у визнанні, самоствердженні, самовираженні служать:

- участь в педагогічних читаннях;
- участь в красназавчих читаннях;
- узагальнення досвіду роботи педагога;
- ділові ігри;
- огляд педагогічних досягнень;
- щорічний конкурс "Вчитель року".

Існує наступна система заохочень педагогів:

- премія за підсумками року і участі в методичній роботі;
- подяка в наказі;
- цінний подарунок;
- відгул (клопотання перед адміністрацією шкіл);
- напрям на престижні курси перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- творча відпустка в канікулярний час (клопотання перед адміністрацією шкіл);
- звільнення від другого напрямку атестації;
- рекомендація узагальнити досвід педагога;
- участь і представлення до нагородження за підсумками року.

Соціальне визнання і задоволенні від роботи в якійсь мірі можуть окупити душевні витрати і перешкодити вигоранню. В результаті опитування вчителів були виділені чинники, що підвищують значущість педагогічної праці і перешкоджають вигоранню:

- наявність можливостей для творчого зростання, підвищення рівня заробітної платні;
- інтерес до роботи в школі;
- наявність технічних засобів навчання, сприяючих ефективній роботі;
- усвідомлення корисності своєї праці;
- стабільність положення вчителя в школі;
- добрі взаємовідносини в колективі;
- високий рівень відповідальності за свою працю.

Збереженню психоенергетичного потенціалу і інтересу до професії сприяють:

- любов до дітей;
- моральне і матеріальне стимулювання вчителів;
- самоосвіта і курси, семінари підвищення кваліфікації;
- прагнення до професійного зростання;
- віковий ліміт роботи вчителем (не більше 20 років).

В якості одного з елементів психологічної підтримки вчителів, покращення їхнього психічного здоров'я, а також профілактики і корекції емоційного вигорання, можна розглядати розроблену нами тренінгову програму [5]. Тренінг з профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання педагогів включає інформаційне, діагностичне і профілактичне оздоровчо-відновлювальні напрями.

Основною метою тренінгової програми є підвищення рівня психологічної культури педагогів, активізування їх внутрішніх психологічних ресурсів для вирішення різноманітних проблем, оволодіння вмінням керувати своїм психоемоційним станом. Ця мета вимагає вирішення наступних завдань:

- поглиблення пізнання педагогами себе, своїх психологічних особливостей, усвідомлення своїх думок і дій, посилення позитивних якостей особистості, придбання навиків адекватної поведінки в певних соціальних ситуаціях;

- знаходження оптимальних шляхів спілкування з адміністрацією, колегами, дітьми, їх батьками, пошук і використання адекватних методів виховання і розвитку дитини;

- навчитись управляти своїми емоціями, володіти собою в різних життєвих ситуаціях і у взаємовідносинах з іншими людьми;

- поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я.

Програма складається з 14 занять тривалістю по 2-2,5 години. Заняття рекомендується проводити двічі на тиждень або частіше, в залежності від можливостей учасників.

Всі заняття можна поділити на декілька груп, кожна з яких виконує свої функції. Перша група занять (заняття 1 і 2) присвячена тому, як зробити спілкування з учнями, їх батьками, колегами ефективнішим, як справлятися з своїми емоціями, як уникнути конфліктів у взаємодії з іншими людьми. Друга група занять (заняття 3 і 4) присвячена розширенню можливостей вчителів розуміння себе і дітей, поліпшенню рефлексії своїх взаємовідносин з іншими людьми, активізації комунікацій. Третя група занять (заняття 5 і 6) стосується проблем поведінкової, емоційної і когнітивної регуляції поведінки педагогів в різних життєвих ситуаціях. Четверта група занять (заняття 7 і 8) направлені на розвиток емоційної сфери педагогів, розширення їх емоційного діапазону. П'ята група занять (заняття 9 і 10) присвячена оволодінню методами створення і посилення робочої мотивації, розвитку можливості узгодження суперечливих спонук і самоврядування. Шоста група занять (заняття 11 і 12) направлена на розвиток можливостей органів чуття, уваги, уяви, позбавлення від хронічної напруги в м'язах. Сьома група занять (заняття 13 і 14) присвячена усуненню особистісних перешкод і бар'єрів психофізичного апарату.

Під час тренінгової програми використовуються різноманітні методичні прийоми, такі як рольова гра, групова дискусія, брейн-стормінг, розгляд реальних проблемних ситуацій, аналіз власного життєвого досвіду. Для розробки тренінгової програми ми використовували вправи, створені Л.В. Грачовою, М.В. Дзеном, О.К. Лютовою, І.М. Марковською, Г.Б. Моніною, В.Г. Ромеком, Н.В. Самоукіною, О.В. Сидоренко та адаптовані з врахуванням цілей та задач нашої програми.

Кожне заняття включає такі елементи, як ритуал привітання; запитання про самопочуття; пропонування ведучим теми заняття; вправи для розминки, основну робочу частину; рефлексію та ритуал прощання. Процес тренінгової програми стосується таких рівнів особистості, як когнітивний, емоційний і поведінковий рівні.

Вправи корекційної програми направлені на досягнення основної мети тренінгу – активізацію внутрішніх психологічних ресурсів вчителів для вирішення різноманітних проблем, управління своїм психоемоційним станом.

Критеріями зниження рівня емоційного вигорання можуть бути позитивні трансформації, що відбулись в особистості педагогів, їхньому психічному здоров'ї, мисленні, почуттях, у взаємовідносинах з іншими людьми.

Реалізація психологічного змісту тренінгової програми забезпечується в процесі самопізнання, саморозкриття, самовираження.

**Висновки...** Таким чином можна зробити наступні висновки. Вчитель, який має високий адаптаційний потенціал, психологічну стійкість та регуляцію своєї поведінки, менш підлягає негативному впливу професійних стресів та вигоранню, ніж вчителя з низькими адаптаційними здібностями. Ця закономірність просліджується незалежно від віку і стажу роботи. Високий рівень вигорання дезорганізує діяльність людини і зменшує її здатність до саморегуляції поведінки, що веде к емоційному та фізичному спустошенню. Оскільки з віком біологічні адаптаційні можливості людини зменшуються, для профілактики вигорання необхідно створювати такі організаційні умови в школі, щоб вони сприяли збереженню та розвитку особистих адаптаційних здібностей вчителів.

#### Література

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В.Бойко. – М. : Филин, 1996. – 196 с.
2. Дьяченко М.И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / Дьяченко М.И., Пономаренко В.А. // Вопросы психологии. – 1990. – № 1. – С. 106-112.
3. Изард К. Психология эмоций / К. Изард. – СПб. : Питер, 2003. – 464 с.
4. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса / Л.А. Китаев-Смык. – М. : Наука, 1983. – 368 с.
5. Кузнецов М.А. Емоційне вигорання вчителів : основні закономірності динаміки / М.А.Кузнецов, О.В. Грицук. – Харків : ХНПУ, 2011. – 206 с.
6. Митина Л.М. Психологические особенности внутриличностных противоречий учителя / Л.М.Митина, О.В. Кузьменкова // Вопросы психологии. – 1998. – №3. – С. 3-16.
7. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования / В.Е. Орел // Психол. журн. – 2001. – Т.22. – №1. – С. 90-101.
8. Прохоров А.О. Саморегуляция психических состояний в учебной и педагогической деятельности / А.О. Прохоров // Вопросы психологии. – 1991. – № 5. – С. 156-161.
9. Реан А.А. Факторы стрессоустойчивости учителей / А.А.Реан, А.А.Баранов // Вопросы психологии. – 1997. – №1. – С.45-54.
10. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психол. журн. 2002. – Т.23. – №3. – С. 85-95.
11. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального» сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – №6. – С. 57-63.

#### Анотація

*Стаття присвячена розгляданню проблеми збереження і зміцнення психічного здоров'я, а також запобігання емоційному вигоранню у вчителів.*

#### Аннотация

*Статья посвящена рассмотрению проблемы сохранения и укрепления психического здоровья, а также профилактики эмоционального выгорания у учителей.*

#### Summary

*The article is devoted to consideration of problem of psychological health saving and strengthening, warning of the emotional burning out of teachers.*

**Ключові слова:** психічне здоров'я, емоційне вигорання, професійна діяльність.

**Ключевые слова:** психическое здоровье, эмоциональное выгорание, профессиональная деятельность.

**Key words:** psychical health, emotional burning out, professional activity.

Подано до редакції 15.03.2012.

УДК 371.113.4

©2012

Прокоф'єва М.Ю.

### ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВЧИТЕЛЯ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ АДАПТИВНОЇ ШКОЛИ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Одна зі складних проблем на сучасному етапі розвитку освіти – створення умов для повноцінної реалізації особистості учня. В якості одного зі шляхів її вирішення розглядається створення адаптивного освітнього процесу, який будується з урахуванням можливостей учнів, орієнтується на задоволення їх різноманітних потреб та інтересів, забезпечує умови для їх життєвого самовизначення та самореалізації, створює сприятливий психологічний клімат для педагогічної взаємодії всіх суб'єктів освітнього середовища. Однак реалізація цілей школи адаптивного виду неможлива без педагогічної технології, що забезпечує справжню індивідуалізацію освітнього процесу, що дозволяє професійну позицію вчителя на уроці змінити кардинальним чином. З транслятора знань і умінь він перетворюється на організатора спільної діяльності учнів з пошуку і виявлення способів дій, а також підстав цих способів. Тим часом сама категорія та механізм формування готовності вчителя до педагогічної діяльності в адаптивній школі поки не знайшли в науці систематичного висвітлення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...** У педагогіці і психології відомо і розроблено безліч підходів і різноманітних педагогічних технологій, які, за задумом їх авторів, спрямовані на адаптивну модель навчання. Проблему адаптивності на практиці за різними підставами