

й навички в нові нестандартні умови. Для дітей з особливостями розвитку парна та групова діяльність допомагають зменшити рівень стресу й тривожності, пасивності внаслідок невпевненості у своїх силах, що сприяє формуванню позитивного ставлення до навчального матеріалу і навчального досвіду загалом. Крім того, під час співпраці створюються умови для налагодження міжособистісних стосунків між дітьми, що позитивно впливає на їхній соціальний розвиток.

Таким чином, інклюзивна освіта є однією з альтернативних форм навчання для дітей з особливими освітніми потребами, що дозволяє їм навчатися за місцем проживання, перебувати в соціумі та реалізувати свої потенційні можливості, здібності та нахили. Впровадження нових підходів потребує побудови якісно нового освітнього середовища дитини. Це стосується не лише зміни формату стосунків між учнями, батьками та вчителями, а й організації простору й класу. У Новій українській школі заохочується інклюзивна освіта і вона має відображати одну з головних демократичних ідей – усі діти є цінними й активними членами суспільства.

Інклюзивне навчання — це виклик вітчизняній системі освіти. Виклик вчителям, які ніколи раніше не проводили уроки з дітьми з ООП, тож не знають, як адаптувати або модифікувати план уроку та як розподілити обов'язки з асистентом вчителя. Виклик батькам, які не знають, чого очікувати від звичайного освітнього закладу? Виклик учням, які часто виявляються заручниками шкільних приміщень із високими сходами й без пандусів і упередженого ставлення однокласників та їхніх батьків.

Але все це тимчасові труднощі, які необхідно подолати на шляху докорінних змін - не лише застарілої системи освіти, а й свідомості українського суспільства, забезпечення доступності навчання, роботи та повноцінного життя людей з особливими освітніми потребами.

#### **Список використаних джерел та літератури**

1. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Голос України*. 2020. 17 березня (№ 50). С. 12-19.
2. Заєркова Н. В., Трейтjak А. О. Інклюзивна освіта від А до Я: порадник для педагогів і батьків, 2016. 68 с.
3. Інклюзивна освіта для дітей з особливими потребами в Україні [Електронний ресурс] Режим доступу: [http://osvitportal.loda.gov.ua/inklyuzyvna\\_osvita\\_dlya\\_ditey\\_z\\_osoblyvymy\\_potrebamy\\_v\\_ukraini](http://osvitportal.loda.gov.ua/inklyuzyvna_osvita_dlya_ditey_z_osoblyvymy_potrebamy_v_ukraini)
4. Конвенція про права осіб з інвалідністю: [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_g71).

**Савчук К.П.,**  
практичний психолог  
ДНЗ №7 «Золотий ключик»  
м. Старокостянтинів

#### **Прогнозування та профілактика «професійного вигорання» у педагогічних працівників.**

У статті розглядається актуальна проблематика «професійного вигорання» педагогів в освітньому процесі. Окреслено основні причини та фактори, які є передумовою виникнення «професійного вигорання». Обґрунтовані напрями діяльності практичного психолога в роботі з педагогічним колективом, щодо профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання».

**Ключові слова:** «професійне вигорання», «емоційне вигорання», стрес, педагог, практичний психолог, профілактика, професійна діяльність.

У контексті світової економічної кризи, політичної нестабільності, стрімкого розвитку технологій та загострення соціальних проблем прискорюється темп життя, постійно

підвищується складність та інтенсивність професійних завдань, підвищується офіційний вік активної працездатності – усе це призводить до нової якості професійних стресових ситуацій, зростання їх кількості й інтенсивності [12]. Як наслідок, сукупність стресів в повсякденному житті людини можуть зумовити особистісну і професійну деформацію, а вже адаптаційні можливості організму не можуть запустити функцію захисту від нервового напруження та уникнення психосоматичних захворювань.

Якщо розглядати професію педагога, то саме в цій професійній діяльності буде чітко прослідковуватись емоційне навантаження та виснаження особистісних та енергетичних ресурсів. Педагог щоденно відчуває значну професійну відповідальність перед учасниками освітнього процесу; зіштовхується з непередбаченими ситуаціями, які вимагають негайного та професійного вирішення. Інтенсивне міжособистісне спілкування та інформаційне перевантаження сприяє емоційному виснаженню людини та негативному ставленню до роботи. Для розуміння прийомів та методів попередження та подолання «професійного вигорання» людина повинна зрозуміти причину, яка провокує хронічний стрес та втоми. Тому для педагогів важливим є психологічний супровід практичного психолога закладу, а вже тільки усвідомлення та розуміння першопричин виникнення «професійного вигорання» є запорукою профілактики та мінімізації професійної деформації педагога.

Питання професійного вигорання відображено в працях зарубіжних і вітчизняних учених, які проаналізували структуру цього синдрому (Л. Кармушка, С. Максименко та ін.); визначили методи його діагностики (В. Бойко, Н. Водоп'янова та ін.); дослідили синдром «професійного вигорання» в учителів (Т. Зайчикова, О. Ковальчук, Г. Федосева, О. Філатова, О. Філь); розробили рекомендації з подолання стресів у педагогічній діяльності (В. Калошин); з'ясували вплив емоційного вигорання на професійну поведінку (К. Маслач, С. Джексон) [11]. Науковці часто розмежовують поняття «емоційне вигорання» та «професійне вигорання». Однак слід зазначити, що ці поняття тісно пов'язані між собою, оскільки однаковими є причини їх виникнення, прояви, а також наслідки впливу на особистість.

Загалом синдром професійного вигорання – поняття, яке у 70 – роках минулого століття запровадив американський психіатр Герберт Фрейденберг. За його дослідженнями, цей синдром проявляється у негативних переживаннях пов'язаних з роботою, виникає при накопиченні негативних емоцій, «поразки або зношування, що відбувається в людини внаслідок різко завищених вимог до власних ресурсів та сил». Г. Фрейденберг зауважив, що вигорання – «це не той стан, який краще ігнорувати. І це не ганьба. Навпаки, це – проблема, народжена хорошими намірами» [3].

Американський психолог К. Маслач визначила «вигорання» як реакцію, стрес, пов'язаний з роботою, що призводить до емоційного відсторонення від клієнта, зниженню ефективності в роботі. К. Маслач розглядає синдром «вигорання» як відповідну реакцію на довготривалі професійні стреси, які виникають в міжособистісних комунікаціях [7].

Н. Водоп'янова вважала, що емоційне вигорання – це довготривала стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої ефективності [3].

Розглянемо синдром «вигорання» у контексті професіоналізації педагога. Зокрема, Н. Мальцева визначає його таким чином: «Синдромом психічного вигорання є складне структурно – динамічне утворення, яке формується в процесі педагогічної діяльності та є негативним ефектом професіоналізації» [6].

В. Бойко описував професійне вигорання як позитивне явище і трактував «емоційне вигорання» як «вироблення особистістю механізму психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив». Являє собою набутий стереотип емоційної, частіше – професійної поведінки [2].

Зауважимо, що у психологічній літературі проблема професійного вигорання розглядається у межах трьох основних напрямів: 1) вияв синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; 2) професійне

вигорання – це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; 3) трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження; деперсоналізацію; редукцію особистісних прагнень [8].

Вчені та дослідники з вивчення синдрому «вигорання» виділили чинники, які впливають та збільшують вірогідність «професійного вигорання». Зокрема, розглянемо чинники виникнення «вигорання» за В.В. Бойко та Т.В. Решетова.

В.В. Бойко виділяє ряд зовнішніх та внутрішніх передумов, що провокують емоційне вигорання: група організаційних (зовнішніх) факторів: соціально – психологічні умови діяльності, стан матеріального становища, зміст роботи. Внутрішні фактори «емоційного вигорання» включають в себе схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація умов професійної діяльності, низька мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, дезорієнтація особистості [1].

Т.В. Решетова виділяє наступні чинники «вигорання»

- алекситимія у всіх проявах (нездатність висловити словами свої відчуття та почуття);
- трудовоголізм, коли за надмірною працьовитістю відбувається маскування певної проблеми;
- нездатність до комунікації та спілкування;
- відсутність ресурсів (підтримка близьких людей, наявність близького оточення, здоров'я, позитивні і нові враження тощо) [13].

Г. Фройденбергер один з перших зумів описати симптоми «професійного вигорання» для яких характерним є загальна фізична втома та розчарування у праці альтруїстичного характеру. Для вигорання є характерним широкий спектр симптомів у фізичному тілі, інтелектуальній та емоційній сфері. Розглянемо синдром «професійного вигорання» педагогів через призму загальних симптомів.

До типових симптомів професійного вигорання належать:

- фізичні (втома, втомлюваність, виснаження; безсоння, запаморочення, розлади травлення; біль у серці; нудота, тремтіння; артеріальна гіпертензія; утруднене дихання; коливання ваги; скарги на погане самопочуття загалом та ін.);
- емоційні (нестача емоцій, неемоційність; песимізм, цинізм; байдужість; фрустрація, відчуття безнадійності; агресивність, дратівливість; тривога, посилення ірраціонального неспокою, нездатність зосередитись; переважання почуття самотності; втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив та ін.);
- поведінкові (постійне бажання зробити перерву, відпочити; запізнення; пошук виправдання при шкідливих звичках; відсутність фізичних навантажень та ін.);
- інтелектуальні (зниження інтересу до нових теорій, ідей, альтернативних підходів у роботі; байдужість до новинок, нововведень; формальне виконання роботи тощо);
- соціальні (низька соціальна активність, зниження (відсутність) інтересу до колишніх інтересів, сфери дозвілля; відчуття ізоляції; нерозуміння оточуючими та ін.) [4].

Отже, при професійному вигоранні прослідковуються специфічні симптоми та прояви. Зокрема, «вигорання» педагогів може проявлятися у депресивному стані, підвищеній втомлюваності і спустошеності, втраті здатності бачити позитивні наслідки та результати своєї праці, у негативних установах щодо роботи й життя в цілому.

Практичному психологу важливо оперувати знаннями, щодо категорій людей, які можуть знаходитися в зоні ризику «професійного вигорання». Зокрема, умовно виділяють таких чотири групи працівників:

1) інтроверти, індивідуально – психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, скромні, сором'язливі, схильні до замкнутості й концентрації на предметі професійної діяльності, що спричиняє емоційний дискомфорт;

2) працівники, які відчувають постійний внутрішній конфлікт, пов'язаний із роботою;

3) жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорстокої конкуренції з чоловіками;

4) фахівці, професійна діяльність яких проходить в умовах гострої нестабільності й хронічного страху втрати робочого місця, а також працівники, які на ринку праці займають позицію зовнішніх консультантів, вимушених самостійно шукати собі клієнтів [9].

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 інтервертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професійної системи «людина - людина». Руйнівному впливу піддається фізичне здоров'я й психологічний стан педагога, що не може не позначитися на працездатності та результатах роботи [5].

Також особистісні риси збільшують ризики «вигорання», зокрема, перфекціонізм, що призводить до емоційного та фізичного виснаження, адже людина – перфекціоніст систематично незадоволена результатами діяльності та бажає досягати більшого цінного фізичного та емоційного здоров'я, необхідність контролювати усе і всіх утворює коловорот стресогенних факторів в якому знаходиться людина.

Підсумовуючи, вище викладений матеріал, практичному психологу закладу під час планування роботи з педагогами в напрямку запобігання та подолання «професійного вигорання» потрібно враховувати індивідуально – типологічні особливості, стресостійкість педагога. Зауважимо, що тільки враховуючи ці дані, практичний психолог зможе організувати професійну допомогу в профілактиці «професійного вигорання» та здійснювати індивідуальний підхід до методів та стратегій самопомогі педагогів. Відповідно в своїй роботі використовую слідуючий банк діагностичних методик.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка дає можливість практичному психологу проаналізувати міру вираженості симптомів синдрому «емоційного вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться.

Опитувальник К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової спрямований на діагностику професійного вигорання через визначення рівня «емоційного виснаження», «редукції особистих досягнень» та «деперсоналізації».

Оцінка рівня нервово – психічної стійкості (методика «Прогноз» за В.А. Бодровим) дозволяє виявити окремі початкові симптоми порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку й прояву в поведінці та діяльності людини.

Методика визначення стесостійкості та соціальної адаптації Т. Холмс, Р. Прає

Для визначення реактивної та особистісної тривожності використовується опитувальник Ч. Спілберга – Ю. Ханіна.

Методика «Оцінка схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса, адаптований варіант Н. Гришиної. Спрямована на виявлення форми поведінки особистості в конфліктних ситуаціях.

Багатовимірний опитувальник самоставлення створений С. Пантелєєвим передбачає вивчення сфери самосвідомості особистості та виявлення внутрішньо особистісних конфліктів.

Особистісний опитувальник Г. Айзенка (Тест на темперамент ЕРІ) визначає тип темпераменту з урахуванням інтроверсії та екстраверсії особистості, а також емоційну стійкість особистості.

Діагностика міжособистісних відносин за тестом Лірі, дозволяє дослідити уявлення людини про власне ідеальне та реальне «Я». У процесі діагностики можна виділити домінуючий тип ставлення особистості до оточуючих.

Тест А. Ассінгера (оцінювання агресивності у стосунках) дозволяє визначити, чи достатньо людина коректна до оточення.

Отже, тільки системне та комплексне застосування діагностичного інструментарію дозволить практичному психологу виявити причини та прояви професійного вигорання у педагогів закладу і організувати професійну індивідуальну та групову профілактичну та корекційну роботу з проблемами «професійного вигорання».

Розглянемо певні напрями профілактичної та психокорекційної роботи у подолання та профілактиці «професійного вигорання». Зокрема, Т. Зайчикова і Л. Карамушка [14] на рівні особистості подають індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів.

I фаза Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес – факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить: 1) Розпізнавання стресу. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджують про стрес. 2) Здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стрес – факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх. 3) Ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день). 4) Визначення основних стрес – факторів, які викликають професійне вигорання, та укладання контракту із самим собою щодо виконання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе. 5) Визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу. 6) Прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці. 7) За допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка». 8) Складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися». 9) Демонстрація асертивної поведінки. 10) Визначення свого розуміння успіху в житті. 11) Створення групи соціальної підтримки. 12) Турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

II фаза. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу: 1) Стратегія вибіркового сприймання. 2) Сприйняття життя, як свята. 3) Використання гумору, як буфера між стресовою ситуацією та людиною. 4) Визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини. 5) Аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям. 6) Аналіз локусу контролю в управлінні стресом. 7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально – психологічних особливостей.

У процесі профілактичної роботи щодо попередження професійного вигорання доцільними можуть бути такі дії, як: виявлення власного стилю реагування на стресову ситуацію, розширення поведінкового репертуару, відпрацювання навичок конструктивної взаємодії, робота, щодо зміни установки, використання технік зняття напруги тощо. Відповідно, наступний вид роботи в арсеналі практичного психолога, як тренінг стає незамінним у набутті знань та поведінкових навичок педагогів у стресовій ситуації через набуття навчального досвіду з метою досягнення суб'єкт – суб'єктної взаємодії та подальшого успішного здійснення професійної діяльності. Під час тренінгу відпрацьовуються навички самодіагностики ознак професійного стресу та конструктивні шляхи його подолання. В умінні педагогів відновлювати емоційний стан та ресурсність якнайкраще зарекомендувала себе арт – терапія, а саме ізотерапія, музикотерапія, мандалотерапія та пісочна терапія. Дієвим методом під час тренінгових занять є саморегуляція, як підтримка емоційного та фізичного самопочуття. Серед основних методів саморегуляції педагогів найбільш ефективним є: 1) нервово – м'язова релаксація (виконання комплексу вправ, що складаються з чергування максимальних навантажень з розслабленням груп м'язів, завдяки чому знімається напруження з окремих частин тіла або усього тіла в цілому, що викликає зменшення емоційного напруження); 2) сенсорна репродукція образів (розслаблення за допомогою уявлення

образів, цілісних ситуацій, що асоціюються з відпочинком, зосереджуючись на правильному диханні та приємних відчуттях, що виникають в різних частинах тіла під дією уявної ситуації); 3) аутогенне тренування (полягає у самонавіюванні та аутосугестії, що здійснюються через вербальні формулювання – самонакази; відбувається формування зв'язків між самонаказами та психофізіологічними процесами) [10].

Також велике значення має розвиток особистісної рефлексії для усвідомлення педагогами наявних проблем і адекватної їх диференціації, здійснення конструктивних шляхів виходу зі стресових ситуацій і подолання синдрому «професійного вигорання». Розробка профілактичних заходів повинна враховувати особливості професійної діяльності і специфічні для неї фактори ризику, тому суттєвою особливістю проведення тренінгу є тренінгові завдання, що включають активну взаємодію, тобто завдання і гри, які мають спортивний відтінок, елементи психогімнастики. Також проводиться повторна діагностика синдрому емоційного вигорання і навчання навичкам самостійної оцінки свого стану, розпізнавання симптомів вигорання (самодіагностика). На основі проведених заходів формулюються основні рекомендації, направлені на профілактику психічного здоров'я і прояву синдрому «професійного вигорання» [15].

Підсумовуючи усе вище сказане, зазначимо, що в педагогічній діяльності чітко прослідковується ризик виникнення синдрому «професійного вигорання», оскільки професія педагога включена в систему професій «людина - людина», яка є найбільш стресогенною. Дана проблема є актуальною і потребує просвітницької, профілактичної, діагностичної та корекційної роботи практичного психолога з педагогічними працівниками. Відповідно в даній статті були розглянуті певні теоретичні підходи до вивчення синдрому «професійного вигорання» освітян; виокремлений діагностичний інструментарій спрямований на вивчення індивідуально – типологічних особливостей особистості педагога і відповідно висвітлена підбірка профілактичних та психокорекційних методів та прийомів для профілактики та подолання «професійного вигорання» та професійної деформації педагога.

#### **Список використаних джерел та літератури**

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва : Филин, 1996. 472с.
2. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105с.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2005. 336с.
4. Колтунович Т.А. Як не згоріти в полум'ї професії: корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т., 2012. 200с.
5. Комарова П.Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів ( в умовах роботи закладів нового типу). Студенський альманах «Наші видання» (23), 2012. С. 301-314. URL:[http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/23.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf) (дата звернення: 10.11.2021).
6. Мальцева Н.В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дисс....канд. психол. наук: 19.00.07. Казань, 2005. 212с.
7. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. СПб.: Питер, 2001. 432с.
8. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально – психологічна проблема. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. №2 (1), 2021. С. 444 – 452. URL:[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_2012\\_2\(1\)\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)_54) (дата звернення: 12.11.2021).
9. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога – новатора в контексті модернізації нової укр.школи: зб.наук. –

метод. праць. Житомир, 2017. С. 62 –67. URL:[http://eprints.zu.edu.ua/25983/1/Мирончук\\_професійне\\_вигорання\\_.pdf](http://eprints.zu.edu.ua/25983/1/Мирончук_професійне_вигорання_.pdf). (дата звернення: 13.11.2021).

10. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. № 1, 2017. С. 118 – 125. URL:[http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduerp\\_2017\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vduerp_2017_1_20). (дата звернення: 13.11.2021)

11. Підлипняк І.Ю., Дука Т.М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. Науковий часопис Національного педагогічного університету ім.. М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Вип. 69. 2019. С. 175-179. URL:<http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/28019> (дата звернення 15.11.2021).

12. Поджіо Т.Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково – педагогічних працівників закладів вищої освіти. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 32 (71), 2021. DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.3/14> (дата звернення: 10.11.2021).

13. Решетова Т.В. Эмоциональное выгорание, астения и депрессия у медицинских и социальных работников – ресурсы коррекции. Обзор психиатрии и медицинской психологии. 2012. № 3. С. 105-111. URL:<http://psyhiatr.ru/files/magazines/2012-09-obzor-368.pdf> (дата звернення: 10.11.2021).\

14. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ.навч.закл. та слухачів ін. – тів після диплом освіти/ С.Д. Максименко та ін. Київ : Міленіум, 2006. 368с.

15. URL:<https://vseosvita.ua/library/proekt-profilaktika-sindromu-profesijnogo-vigorannna-u-pedagogiv-68883.html> (дата звернення: 10.11.2021)

**Самородова Л. П.,**  
вихователь Дунаєвського ЗДО №4 «Теремок»  
Дунаєвської міської ради

### **Використання методу біоенергопластики як засобу корекційно-відновлювальної роботи в групі дітей з порушенням мови**

У статті представлено короткий аналіз використання методу біоенергопластики як засобу корекційно-відновлювальної роботи в групі дітей з порушенням мови

*Ключові слова:* біоенергопластика, біоенергія, корекція вад мовлення, пальчикові ігри, кінетичні відчуття, артикуляція

Загальний розвиток дитини визначається, перш за все, ступенем володіння мовою, вмінням спілкуватися. Ефективність роботи над правильною звуковимовою залежить від різноманітності та різноспрямованості логопедичних засобів та використання інноваційних технологій. Розвиток мовлення у дітей тісно пов'язаний з розвитком дрібної моторики рук, тому для вчителя-логопеда є доцільним використання методу біоенергопластики, як засобу корекційно-відновлювальної роботи в групі дітей з порушенням мови. Адже ще В.Бехтерев говорив, що рухи руки завжди тісно пов'язані з мовою і сприяють її розвитку.

Біоенергопластика - це поєднання рухів апарату артикуляції з рухами руки. Застосування методу ефективно прискорює виправлення дефектних звуків у дітей зі зниженими і порушеними кінестетичними відчуттями, оскільки, працюючи, долоня багаторазово посилює імпульси, що йдуть до кори головного мозку від язика. Термін біоенергопластика складається з трьох слів «біо» - життя, «енергія»- сила, «пластика» - плавні розгальмовані рухи тіла і рук. Біоенергія— це та енергія, яка знаходиться всередині людини. Взаємозв'язок та взаємодія рук і язика, об'єднання рухів артикуляційного апарату з рухом кисті руки. Рухи тіла, спільні рухи руки й апарату артикуляції, якщо вони пластичні, розкріпачені і вільні, допомагають активізувати