

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ВИХОВАТЕЛІВ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Виконала: студентка II курсу,
групи 8.0530-з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Познякова Анастасія Анатоліївна
Керівник: к.психол.н., доцент кафедри
психології Железнякова Ю.В.
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри
психології Грандт В.В.

Запоріжжя 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2021 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Позняковій

Анастасії

Анатоліївні

Тема роботи Чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти

керівник роботи Железнякова Ю.В. к.психол.н., доцент кафедри психології затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1137-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз професійного вигорання педагогічних працівників та його особливостей у вихователів дошкільних закладів освіти; визначити психологічні особливості, симптоми та чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти; емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти; розробити та апробувати програму подолання наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладів освіти; на основі узагальнення результатів теоретичного і емпіричного дослідження обґрунтувати шляхи подолання професійного вигорання у вихователів в період реформування дошкільної освіти.

5. Перелік графічного матеріалу: 7 таблиць.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Железнякова Ю.В., доцент		
Розділ 1	Железнякова Ю.В., доцент		
Розділ 2	Железнякова Ю.В., доцент		
Розділ 3	Железнякова Ю.В., доцент		
Висновки	Железнякова Ю.В., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2021 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2021 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2021 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-липень 2021 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	вересень 2021 р.	Виконано
6	Написання висновків	жовтень 2021 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2021 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2021 р.	Виконано

Студент _____ А.А. Позднякова

Керівник роботи _____ Ю.В. Железнякова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 110 с., 7 таблиць, 70 джерел, 10 додатків.
Об'єкт дослідження є: професійне вигорання вихователів.

Предмет дослідження : чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вихователів в період реформування дитячих навчальних закладів та апробувати відповідно розроблену психокорекційну програму.

Гіпотеза: рівень професійного вигорання залежить від особистісних якостей вихователів закладу дошкільної освіти, їх стажу роботи та задоволеністю працею, яка обумовлена змінами в діяльності під час реформування.

Наукова новизна: полягає в: розробці та експериментальній апробації програми подолання професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів . Запропонований методичний комплекс дає можливість здійснювати психологічну діагностику змістових показників «професійного вигорання».

Матеріали нашого дослідження можуть бути використані з метою забезпечення психологічного супроводу професійної діяльності вихователів дошкільних закладів.

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ, НАСЛІДКИ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ,
ВИХОВАТЕЛІ, ЗАКЛАДИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.

SAMMARY

Poznyakova A.A. Factors of professional burnout of educators in the period of reforming preschool education

The qualifying work of the master: 110 pages, 7 tables, 70 sources, 10 appendices.

The object of research is: professional burnout of educators.

Subject of research: factors of professional burnout of educators in the period of reforming preschool education.

The purpose of the research: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological features of professional burnout of educators in the period of reforming children's educational institutions and to test the correspondingly developed psycho-correctional program.

Hypothesis: the level of professional burnout depends on the personal qualities of educators of preschool education, their work experience and job satisfaction, which is due to changes in activities during the reform.

Scientific novelty: consists in: development and experimental approbation of the program of overcoming of professional burnout of educators of preschool educational institutions. The offered methodical complex gives the chance to carry out psychological diagnostics of semantic indicators of "professional burnout".

The materials of our study can be used to provide psychological support for the professional activities of preschool teachers.

WAYS OF OVERCOMING, CONSEQUENCES, PROFESSIONAL BURNING, EDUCATORS, PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	11
1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен.....	11
1.2. Симптоми та чинники професійного вигорання.....	20
1.3. Психологічні особливості «професійного вигорання» вихователів в період реформування дошкільної освіти.....	31
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	37
2.1. Методи, методика і процедура дослідження професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.....	37
2.2. Програма подолання наслідків професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.....	50
2.3. Результати апробації програми подолання наслідків вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.....	55
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64
ДОДАТКИ	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. Особливості соціально-економічних та політичних труднощів, які більше двох десятиріч переживає наша держава, суперечності розвитку нашого суспільства гостро вплинули і на систему освіти України. Вихователі закладів дошкільної освіти втомилась від існуючої невизначеності та перманентних змін, які щорічно запроваджуються Міністерством освіти, від соціально-психологічної незахищеності та злиденної зарплатні, яка не забезпечує елементарних їхніх потреб. Усі ці негаразди, вкупі з індивідуальними проблемами, суттєвим чином позначаються на фізичному і морально-психологічному стані педагогів. Тому і не дивно, що продовжують погіршуватись його самопочуття і настрої, підвищуються його втомлюваність і дратівливість. Все це призводить до виникнення професійних кризових станів і, як наслідок, до різноманітних психосоматичних захворювань.

Відомо, що саме емоційна складова життєдіяльності особистості значною мірою визначає сприйняття себе і оточення як позитивного чи негативного, забезпечує відчуття безпеки та дозволяє розкрити всі свої ресурси, а отже, підвищити якість життя в цілому. Будь-яка професія має свої складні сторони та комплекси психотравмуючих факторів, що впливають на життя людей. Особливо сильні негативні ураження особистості притаманні числу професій системи «людина-людина». Не виключенням є і професія вихователя. У зв'язку з великою емоційною напруженістю професійної діяльності вихователя, нестандартністю педагогічних ситуацій, відповідальністю та складністю збільшується ризик розвитку синдрому «професійного вигорання».

Дослідження педагогічної діяльності показали, що найважливішими характеристиками праці вихователя є напруженість, підвищена відповідальність, наявність широкого кола обов'язків, що обумовлює її стресогенність. На нашу думку, також суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження вихователів, які спричиняють

виникнення синдрому “професійного вигорання” - виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках у сім'ї.

На сучасному етапі синдром професійного вигорання став добре відомим та поширеним явищем у закладах освіти.

Актуальність вивчення професійних стресів та технологій їх подолання зумовлена не тільки їх негативним впливом на ефективність праці, але і тим, що вони впливають на все життя, змінюючи його психічне та соматичне становище, що призводить до втрати здоров'я, до появи психологічних проблем та особистісних змін. Постійна втома, спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори, незадоволення професією є основними проявами цього феномену.

Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт зарубіжних праць (А. Баккер, Е. Грінглас, Дж. Еделвіч, М. Лайтер, А. Ленгле, К. Маслач, Б. Перлман, Г. Робертс, І. Фрідман, К. Чернісс, В. Шауфелі та ін.). Феноменологію професійного вигорання, методи його психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції досліджено досить ґрунтовно досліджено вітчизняними дослідниками (В. Бойко, , Т. Зайчикова, Л. Карамушка, К. Малевич, С. Максименко, О. Мірошниченко, В. Орел, Л. Юр'єва, Т. Яценко й ін.). Інтерес вітчизняних науковців щодо цієї проблеми останнім часом значно розширився, з'явилася низка робіт таких авторів, як М. Авраменко, В. Бойко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, А. Лужецька, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін.

Проводилися окремі дослідження професійного вигорання вихователів дошкільних закладів (Б. Акман, Н. Таскина, Я. Ванг і Дж. Кін, Х. Дубініцької, Д. Касарес, Л. Найг, О. Рукавішнікова, К. Сюртукової, Л. Тищук), але зміст та специфіка вигорання фахівців першої ланки системи освіти є недостатньо вивченими.

Педагогічна діяльність належить до публічних професій, тому постійне перебування вихователя серед людей, необхідність розв'язання дитячих

конфліктів та нейтралізації дитячих образ чи батьківських претензій, несподівані стресові ситуації, в яких він часто опиняється, призводять до його емоційного виснаження. Реалізація вихователем своїх професійних функцій вимагає від нього, з одного боку – високого рівня професіоналізму, комунікативної культури, компетентності, а з іншого – міцного здоров'я, високого рівня емоційної стійкості, неупередженості, стриманості, толерантності, вміння володіти собою. Тому він повинен серйозніше ставитися до власного здоров'я, дбати про те, щоб постійне напруження не викликало психосоматичних захворювань, використовувати різні психологічні способи релаксації, зняття стресового стану, відновлення працездатності.

Отже, питання збереження психічного та фізичного здоров'я вихователя – це не лише проблема індивідуально-особистісна чи медико-соціальна, а це, врешті-решт, і питання підвищення якості освітнього процесу.

Об'єкт дослідження є: професійне вигорання вихователів.

Предмет дослідження : чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вихователів в період реформування дитячих навчальних закладів та апробувати відповідно розроблену психокорекційну програму.

Гіпотеза: рівень професійного вигорання залежить від особистісних якостей вихователів закладу дошкільної освіти, їх стажу роботи та задоволеністю працею, яка обумовлена змінами в діяльності під час реформування.

Завдання дослідження:

- 1) Здійснити теоретичний аналіз професійного вигорання педагогічних працівників та його особливостей у вихователів дошкільних закладів освіти.
- 2) Визначити психологічні особливості, симптоми та чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.

3) Емпірично дослідити психологічні особливості професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти.

4) Розробити та апробувати програму подолання наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладів освіти.

5) На основі узагальнення результатів теоретичного і емпіричного дослідження обґрунтувати шляхи подолання професійного вигорання у вихователів в період реформування дошкільної освіти.

Методи дослідження:

- теоретичні: вивчення наукових праць, теоретичний аналіз, синтез, систематизація, що застосовувалися для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та особливостей впливу на особистість вихователя закладу дошкільної освіти синдрому «професійного вигорання»;

- емпіричні: спостереження, бесіда, тестування (методика В. Бойко діагностики рівнів і фаз «емоційного вигорання», методика «Оцінка властивостей темпераменту» В.М. Русалова; Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання), анкетування (анкета «Методика дослідження синдрому «вигорання»).

- експериментальні: констатувальний експеримент для визначення особливостей взаємозв'язку симптомів професійного вигорання та показників розвитку особистості педагога.

Наукова новизна: полягає в: розробці та експериментальній апробації програми подолання професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів . Запропонований методичний комплекс дає можливість здійснювати психологічну діагностику змістових показників «професійного вигорання».

Практичне значення: матеріали нашого дослідження можуть бути використані з метою забезпечення психологічного супроводу професійної діяльності вихователів дошкільних закладів.

Експериментальною базою дослідження слугував Запорізький заклад дошкільної освіти комбінованого типу № 121 «Космос»

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; кількісним та якісним аналізом отриманих результатів; статистичною оцінкою експериментальних даних.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен

Феномен емоційного вигорання досить широко досліджувався у зарубіжній психології. За словником Вебстера, поняття "вигорання" вперше з'явилося у 30-х роках ХХ століття у сленгу спортсменів та позначало явище, за яким атлети після тривалих виступів і тренувань виснажувались та були нездатні надалі брати участь у змаганнях [39]. Пізніше, внаслідок збільшення кількості фахівців соціальних служб, які у процесі здійснення професійної діяльності почувалися емоційно виснаженими та знесиленими, проблема емоційного вигорання привернула увагу й американських спеціалістів-соціологів. В результаті проведених досліджень, серед працівників соціальної сфери було виявлено своєрідний професійний "стрес спілкування", який отримав назву синдрому "психічного вигорання" і почав розглядатися як стрес-реакція на тривалі стреси міжособистісних стосунків.

У 70-х роках ХХ століття американські дослідники та науковці починають вивчати природу та сутність поняття "вигорання особистості". Об'єктом досліджень на той момент стають фахівці "допомагаючих" професій - лікарі, психологи та психіатри, а феномен вигорання вивчається у психіатричному та соціально-психологічному напрямках. У 1974 році саме представник психіатричного (клінічного) напрямку Дж. Фрейденберг ввів поняття "burnout" (вигорання). Американський психіатр вивчав характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають у постійному спілкуванні із клієнтами або пацієнтами в емоційно напруженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Предметом дослідження у психіатричному напрямку були симптоми вигорання та сутність психічного здоров'я

особистості. У 1978 році набуває свого розвитку соціально-психологічний напрямок вивчення феномену вигорання. Соціальний психолог Х. Маслач та її колеги досліджують взаємодію людей у ситуаційному контексті роботи та виділяють такі ситуативні чинники вигорання як значна кількість клієнтів, наявність негативного зворотного зв'язку від клієнта та відсутність особистісних ресурсів для подолання стресу.

Отже, у 70-х роках американські дослідники вивчають якісний бік феномену вигорання (його природу та чинники). Для цього, зазвичай, використовувалися такі методи, як інтерв'ю, спостереження, аналіз конкретних ситуацій та випадків. Специфічна симптоматика емоційного вигорання була виявлена у соціальних і медичних працівників, працівників благодійних організацій, адміністраторів і обслуговуючого персоналу, вчителів та викладачів. Пізніше Дж. Шваб доповнив список професій, пов'язаних із ризиком вигорання, адвокатами, поліцейськими, тюремниками, політиками, торговим персоналом, менеджерами середньої та вищої ланок. Отже, практична спрямованість дослідження феномену вигорання була обумовлена соціально-економічними та історико-культурними чинниками, пов'язаними із розвитком сфери послуг у США [23].

На початку 80-х років розпочинається етап дослідження та вивчення явища вигорання з позиції його оцінювання, складаються опитувальники та розробляється методологія дослідження вигорання в межах індустріально-організаційної психології. Так у 1982 році Х. Маслач опубліковує методіку MBI (Maslach Burnout Inventory) для вимірювання вигорання. Саме шкала вимірів даної тестової методіки стає найпопулярнішим інструментом вимірювання ступеня вигорання у емпіричних дослідженнях. Відтоді емоційне вигорання розуміють як форму виробничого стресу, що пов'язаний з такими чинниками, як задоволеність працею, організаційною культурою та плінністю кадрів. Таким чином, індустріально-організаційний підхід об'єднав психіатричний (клінічний) та психологічний напрямки вивчення феномену

емоційного вигорання, а вивчення цього феномену набуло на Заході практично масового характеру [23].

З середини 90-х років вивчення вигорання в американській психології виходить на якісно новий рівень, оскільки предметом дослідження почали виступати не тільки чинники, але й інші аспекти даного психологічного феномена, а саме:

1) розширяється коло соціальних професій, яким притаманне явище вигорання (офісні працівники, менеджери, представники сфери послуг, вчителі, військовослужбовці та ін.), а також об'єктом діагностики стають представники “несоціальної сфери” (програмісти, пілоти);

2) вигорання спирається на розроблену методологію та визначається не тільки як форма, але і як результат хронічного виробничого стресу; дослідники виділяють групи стресових факторів, що впливають на трудову діяльність (робочі навантаження; контроль та автономність співробітника; сприйняття винагороди; психологічна сумісність співробітника з колегами; сприйняття справедливості; відповідність цінностей працівника з цінностями організації; де він працює тощо);

3) змінюється психодіагностичний інструментарій, за допомогою якого на даному етапі закордонні психологи вимірюють вигорання, використовується тестова методика The Tedium Scale (шкала втомлюваності), розроблена А. Пінесом, але найпоширенішою для виміру вигорання вважається методика МВІ (Х. Маслач), а всі інші розробляються на її основі;

4) вперше дослідниками проводяться крос-культурні дослідження вигорання, та в результаті порівняння працівників п'яти професійних груп (освіти, соціальної служби, медицини, психіатрії, установ виконання покарань) визначаються схожі профілі вигорання у фахівців США та Голландії;

5) предметом дослідження американських психологів виступає антипод феномена вигорання - поняття “втягненості”, “залученості” (engagement), що було запропоноване Х. Маслач та характеризувалось спрямованістю на роботу,

ентузіазмом, позитивним відношенням до своєї праці, енергійністю, само ефективністю [23].

На сучасному етапі розвитку закордонної науки феномен вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях). Проблема емоційного вигорання вивчається закордонними психологами вже більше тридцяти п'яти років. За цей час було видано близько трьох тисяч публікацій з питань емоційного вигорання та виділено близько ста симптомів, пов'язаних з емоційним вигоранням (хоча у більшості випадків вони мали описовий характер та не були підтвержені емпіричними дослідженнями).

За радянських часів емоційне вигорання як самостійне поняття тривалий час не вивчалось, а лише окреслювалось у контексті більш широкої проблематики та мало відображення у положеннях психологічної науки про особистість та міжособистісні відносини, про емоційну стійкість та психічну регуляцію емоцій, про психологічну готовність до діяльності, а також досліджувалось у психології стресових станів.

Наприклад, у радянській педагогічній психології проблемою вигорання займався М.О. Амінов. Вивчаючи індивідуальні відмінності вчителів, він виявив взаємозв'язок між схильністю до розвитку вигорання та типологічними властивостями нервової системи (слабкістю, лабільністю та активованістю нервових процесів). Вчений наголошував, що вплив виявлених індивідуальних відмінностей на схильність до розвитку вигорання є найбільш значущим не на фазі вибору педагогічної спеціальності, а в процесі навчання студентів педагогічних вузів та в перші сім років роботи у школі. Крім того ним було досліджено, що вигорання проявляється сильніше у педагогів з професійною непридатністю, тобто відсутністю схильності до педагогічної діяльності [4].

У радянському та пострадянському суспільстві існував такий стереотип: на роботі фахівець не повинен емоційно виснажуватися, відчувати негативні емоції та власну професійну некомпетентність. Такі настанови не залишали права на слабкість, були деструктивними та призводили до розвитку ситуацій “множинного ігнорування”, коли фахівець повинен був приховувати свої проблеми, негаразди та пригнічувати пов'язані з цим негативні емоції. В ті часи тема емоційного вигорання була табуована, і саме тому здійснювалася невелика кількість спроб дослідити та зрозуміти, що ж реально відбувається із фахівцями, як їм допомогти впоратися із подібними станами та яким чином можна попередити виникнення негативних емоційних станів.

Лише у 80-90-х роках ХХ століття почалося активне вивчення та дослідження емоційного вигорання, з'явилися спеціальні публікації з даної проблеми. У пострадянській російській психології проводилися дослідження, присвячені вивченню феномену вигорання, емоційного вигорання серед педагогів, серед медичних працівників, серед соціальних працівників та управлінців, серед працівників торгівлі та менеджерів, серед психологів, серед пенітенціарних службовців [23].

Але, не зважаючи на те, що на сьогодні існує значна кількість досліджень даного феномену, термін "емоційне вигорання" не відноситься до чітко визначених понять в системі психологічних знань. У згаданих вище наукових працях та дослідженнях авторами використовуються різні варіанти перекладу англійського терміна "burnout": "емоційне вигорання" (В.В. Бойко, В. Дудяк), "емоційне згорання" (Т.С. Яценко, Т.В. Форманюк), "емоційне перегорання" (В.Д. Від), "емоційне вигоряння" (Н. Самикіна, О.В. Коноплицька, Т.В. Вашека, Н.Б. Янушева). Зустрічаються також такі терміни, як "професійне вигорання" (Т.І. Ронгінська, Л. Карамушка, Л.М. Юр'єва) та "психічне вигорання" (О.О. Рукавішніков, Н.Є. Водоп'янова).

У психологічній, педагогічній та соціальній науковій літературі спостерігається термінологічна плутанина у визначенні терміну “емоційне вигорання”. Наприклад, Х. Маслач розглядала вигорання як синдром фізичного

та емоційного виснаження, що свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів і включає розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів. Дослідниця вважала, що вигорання - це скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням. У найбільш загальному вигляді це явище розглядалося як довготривала стресова реакція чи синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром емоційного вигорання Х. Маслач запропонувала означувати через поняття "професійне вигорання", що у подальшому дозволило розглядати це явище в аспекті професійної деформації фахівця під впливом робочих стресів.

На думку Г.А. Робертса, вигорання не є науковим конструктом, а виступає як загальна назва наслідків тривалого робочого стресу та конкретних видів професійної кризи. На сьогоднішній день синдром емоційного вигорання, на його думку, заслуговує діагностичного статусу МКБ-10 у рубриці Z73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям. Деякі дослідники взагалі заперечували проти самостійного терміну "вигорання" через його невизначеність і часткове співпадіння з такими спорідненими поняттями, як посттравматичний стресовий розлад, депресія чи дистимія (К. Кінг), або розглядали його як "дивну психіатричну химеру" (А. Морроу). Інші встановлювали зв'язки вигорання з існуючими теоріями та моделями: з теорією загального стресу (С. Хобфолл), теорією завченої безпорадності (К. Мейер), психодинамікою безпорадності у представників допомагаючих професій (А. Адлер), моделлю самоефективності та компетентності (А. Бандура, К. Чернісс), компульсивним наданням допомоги при синдромі "допомагаючих професій" (К. Малан) тощо.

А. Пінес та Е. Аронсон, представники однофакторної моделі емоційного вигорання, розглядали його як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, що відбувається в результаті тривалого перебування в емоційно складних ситуаціях. В даному випадку виснаження було головним чинником

(фактором) вигорання, а інші прояви дисгармонії переживань та поведінки вважалися його наслідком. Відповідно до цієї моделі, на думку авторів, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій.

В. Шауфеллі розглядав емоційне вигорання як двомірну конструкцію (двофакторна модель емоційного вигорання), що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації. Перший компонент - емоційне виснаження - проявляється у скаргах на своє здоров'я, фізичне самопочуття, нервову напругу та отримав назву "афективного". Другий - деперсоналізація - проявляється у змінні відношення до себе, або до оточуючих та отримав назву "настановного".

Х. Маслач та С. Джексон виділили трифакторну модель емоційного вигорання, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження виступає основною складовою емоційного вигорання і проявляється у зниженні емоційного фону, байдужості або емоційному перенасиченні. Деперсоналізація проявляється у деформації відносин з іншими людьми в межах виконання робочих функцій. Редукція особистісних досягнень може проявлятися у тенденції негативно оцінювати себе, занижувати свої професійні досягнення та успіхи, або у обмеженні своїх можливостей чи обов'язків відносно інших осіб [23].

У дослідженнях Б. Пельмана та Е. Хартмана емоційне вигорання розглядається як динамічний процес (динамічна модель емоційного вигорання), що розвивається у часі та характеризується наростаючим ступенем виразності його проявів. Зазначений синдром вони описують у вигляді прояву трьох основних класів реакцій на організаційні стреси:

- 1) фізіологічні реакції, що проявляються у фізичних симптомах (фізичне виснаження);
- 2) афективно-когнітивні реакції (емоційне та мотиваційне виснаження, деморалізація, деперсоналізація);
- 3) поведінкові реакції (дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зменшення робочої мотивації та продуктивності).

Узагальнивши багато визначень терміну “вигорання” Б. Пельман і Е. Хартман виділили три головних компоненти емоційного вигорання: емоційне і/або фізичне виснаження, деперсоналізація та знижена робоча продуктивність.

Серед вітчизняних дослідників також не існує єдиного погляду на проблему емоційного вигорання. Деякі науковці головною причиною виникнення вигорання вважають психологічну та душевну перевтому, інші стверджують, що при синдромі емоційного вигорання спостерігається розлад не особистості, а її професійної ролі, а деякі розуміють вигорання як професійну кризу, що пов'язана не тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому.

Є. Ільїн розглядає емоційне вигорання як складний багатовимірний конструкт, що виникає в результаті негативних психічних переживань, виснаження, від тривалого впливу напруги у представників професій, діяльність яких пов'язана з міжособистісним спілкуванням та супроводжується емоційною насиченістю і когнітивною складністю [29]. В. Бойко визначає емоційне вигорання як вироблений організмом механізм психологічного захисту, що проявляється у формі часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Взявши за основу концепцію стресу (Г. Сельє) та трифакторну модель вигорання (Х. Маслач), дослідник виділив три елементи структури синдрому емоційного вигорання, які відповідають фазам загального адаптаційного синдрому [8].

До складу феномену входять такі структурні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Запропоновані три компоненти вигорання деякою мірою відбивають специфіку того професійного середовища, у якому було виявлено цей феномен. Тому професійне вигорання розуміють як професійну кризу, пов'язану з роботою у цілому, а не тільки з міжособистісними стосунками. Це надає можливість припустити, що суперечливі питання та проблеми, що виникають при аналізі впливу окремих незалежних факторів на вигорання, можуть бути відбиттям сукупного впливу професії, її соціального статусу, престижу у суспільстві та

інших характеристик, Внутрішньо-професійні відмінності у вигоранні також цікаві. Наприклад, учителі навчальних класів мають вищий рівень вигорання порівняно з колегами зі старших класів, викладачі музики більш схильні до вигорання, ніж викладачі математики, вихователі дитячих садків менш підлеглі проявам цього синдрому порівняно з вихователями інтернатів та ін.. У вітчизняній та зарубіжній психології вивчався взаємозв'язок феномену вигорання з такими соціально-демографічними показниками, як: статевікові, статевоїрольові орієнтації, рівень освіти, місце проживання, особистісні риси та ін. Перспективним напрямом є вивчення впливу організаційних факторів: умов матеріального середовища, змісту роботи, соціально-психологічних умов діяльності. Безліч об'єктивних причин психологічного вигорання конкретизується поняттям «професійне середовище», яке включає до себе такі компоненти, як предмет та засоби труда, професійні завдання, фізичне та соціальне середовище.

Коли у 1974р. Х. Дж. Фрейдєнбергер запропонував термін “вигорання” для опису деморалізації, розчарування й крайній стомленості, що він спостерігав у робітників психіатричних установ, для розгляду дистресу і функціональних порушень, зв'язаних з роботою він розробив нову модель. Вона сфокусована на патології професійної діяльності і є засобом руйнування табу. Створені спеціальні моделі для пояснення низької самооцінки, стресу, тривоги й депресії. Накопичення спостережень та ідей щодо стану “вигорання” дало можливість представникам професій вивчити становлення професій та процес їх надбання, а також розглянути приховані механізми своєї лікувальної праці, здатних призвести до того, що на більш пізній стадії медици не справляються з професійними ролями й стрессами [65].

У наш час емоційне вигорання розуміють як механізм психологічного захисту, вироблений особистістю у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. Емоційне вигорання є набутою професійною поведінкою, що дає змогу людині дозувати й економно витратити енергетичні й емоційні ресурси. За визначенням Всесвітньої організації

охорони здоров'я (2011), синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі й утомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю та інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності й (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки.

1.2. Симптоми та чинники професійного вигорання

На сьогодні не існує єдиної узагальненої класифікації чинників, що детермінують емоційне вигорання. У психологічній літературі зарубіжні та вітчизняні науковці, при вивченні емоційного вигорання у працівників соціальних сфер діяльності, виділяють декілька класифікацій чинників, що зумовлюють його виникнення. Наприклад, Р. Глен поділяв чинники емоційного вигорання на професійні та особистісні, К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – на соціально- психологічні, особистісні та професійні, Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові та організаційні.

На думку дослідника В. Бойко, найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів [7].

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності, автор виділив найбільш значущі:

✓ Хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Педагогу доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати)

візуальну, звукову та письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи й ухвалювати рішення.

✓ Дестабілізуюча організація діяльності: нечітка організація та планування праці, нестача устаткування, погано структурована й розпливчата інформація, наявність у ній «бюрократичного шуму» — дрібних подробиць, суперечностей, завищені норми контингенту, з яким пов'язана професійна діяльність (наприклад, вихованців у групі).

✓ Підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом. Їм постійно доводиться приймати на себе енергетичні розряди керівника, батьків вихованців. Усі, хто працює з людьми і чесно ставиться до своїх обов'язків, несуть етичну та юридичну відповідальність за благополуччя ділових партнерів, яких їм довірено — вихованців, батьків, колег. Плата висока — нервові перенапруження.

✓ Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності визначається двома основними обставинами — конфліктністю по вертикалі, у системі «керівник — підлеглий», і по горизонталі, у системі «колега — колега». Рано чи пізно обачна людина з міцними нервами схилиться до тактики емоційного вигорання: триматися від усього й усіх подалі, не приймати все близько до серця, берегти нерви.

✓ Психологічно важкий контингент, з яким має справу педагог у сфері спілкування: у педагогів і вихователів — це діти з аномаліями характеру, нервової системи або із затримками психічного розвитку.

До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко відносить такі:

- ✓ схильність до емоційної ригідності;
- ✓ інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності;
- ✓ слабка мотивація емоційної віддачі у діяльності;
- ✓ моральні дефекти та дезорієнтація особистості.

Вітчизняний дослідник В. Орел виділив дві групи чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання:

✓ індивідуальні, до яких відносить соціально-демографічні особливості працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, освітній та кваліфікаційний рівень) та особистісні особливості працівника (витривалість, сила опору, контроль, самооцінка нейротизм (тривожність) тощо);

✓ організаційні, до яких відносить умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо);

✓ соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [27, 88].

Т. Зайчикова, вивчаючи виникнення синдрому емоційного вигорання, виділила такі чинники:

✓ соціально-економічні – економічна нестабільність, складні політичні процеси, інтенсифікація професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень оплати в даній галузі тощо;

✓ соціально-психологічні – бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо;

✓ індивідуально-психологічні – соціально-демографічні (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо).

Г. Никифоров виділив низку чинників, що зумовлюють виникнення та розвиток емоційного вигорання [45, 102]:

✓ особистісні (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо);

✓ статусно-рольові (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний

статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево рольові (гендерні) установки тощо);

✓ професійно-організаційні (несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, внутрішньо організаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної і професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль, відстороненість від прийняття рішень тощо);

✓ екзистенційні (нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній професії, знецінювання й втрата сенсу своїх зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі тощо).

Крім фізичного навантаження, підвищеного почуття відповідальності, напруги у різноплощинних взаєминах «вихователь-вихованець-батьки-колеги-керівництво», К. Маслач розглядала вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження, що свідчить про втрату професіоналом позитивних почуттів і включає розвиток низької самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрату розуміння і співчуття по відношенню до клієнтів. Дослідниця вважала, що вигорання – це скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням.

Основними психологічними проблемами в діяльності вихователя є постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії; постійним знаходженням у стані підвищеної відповідальності за вихованців; потребою тримати під контролем кілька компонентів навчально-виховного процесу, таких, як дисципліна в групі, процес засвоєння знань, умінь та навичок дітьми дошкільного віку, динаміку працездатності, тощо; а, також, з багатофункціональною соціально-відповідальною діяльністю в умовах інформаційних перевантажень.

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння, сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає менш результативною. Вихователь може легко впасти в гнів, дратуватися і почувати себе розбитим, зосереджувати увагу на деталях і бути налаштованим надзвичайно негативно до усіх подій. Гнів, що він відчуває, може призвести до розвитку підозрілості. Педагог може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися почуттям «незалученості», особливо якщо раніше вихователь брав участь у всіх подіях. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти, щось порадити, викликає роздратування.

Серйозними проявами «професійного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою і відчуженою. Чи навпаки, людина, що зазвичай тиха й стримана, може стати дуже говіркою, вступати в бесіду будь з ким. Жертва «професійного вигорання» може стати ригідною у мисленні. Ригідний педагог закритий до змін, оскільки це вимагає енергії та ризику, котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості.

Вихователь, який відчуває, на собі дію синдрому «професійного вигорання», може намагатися подолати ситуацію, уникаючи співробітників і вихованців, фізично і думкою дистанціюючись від них. Уникнення та дистанціювання можуть проявлятися багатьма шляхами. Наприклад, педагог може часто бути відсутнім на роботі. Він може спілкуватися безособовими способами з колегами й дітьми, може зменшувати власну залученість до контактів з ними. Вихователь, врешті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Хочеться усамітнитись, тому що набагато приємніше спілкування з тваринами і природою, ніж з людьми. Він може залишити свою посаду чи взагалі змінити професію [57].

У свою чергу Шеффер виділив такі ознаки стресового напруження:

- ✓ неможливість зосередитися на чому-небудь;
- ✓ погіршення пам'яті;

- ✓ робота не приносить радості;
- ✓ часті болі, не спричинені фізичними проблемами;
- ✓ занадто часті помилки в роботі;
- ✓ погіршення пам'яті;
- ✓ почуття втоми, що виникає занадто часто;
- ✓ дуже швидке мовлення; думки, що часто — вивіюються»;
- ✓ підвищена збудливість;
- ✓ утрата почуття гумору;
- ✓ різке зростання кількості випалених цигарок;
- ✓ пристрасть до спиртного;
- ✓ постійне відчуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі;
- ✓ неможливість вчасно закінчити роботу.

У розвитку синдрому вигорання виділяють три стадії:

- Перша стадія (Фаза напруження). Усі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів (наприклад, невнесення потрібного запису в документацію). Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може формуватися протягом трьох-п'яти років. Напруження має динамічний характер, що обумовлюється постійністю, що вимотує, або посиленням факторів.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- ✓ переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- ✓ незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- ✓ «Загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- ✓ тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

- Друга стадія (Фаза «резистенції») –характеризується надмірним емоційним виснаженням. Спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні: не хочеться бачити тих, з ким спеціаліст працює, тиждень триває нескінченно, поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі вечорами, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Час формування даної стадії, в середньому від 5 до 15 років.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- ✓ неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- ✓ емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;
- ✓ розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;
- ✓ редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

- Третя стадія (Фаза «виснаження»). Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблем типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Фахівці в галузі «вигорання» вважають, що розвиток «вигорання» не обмежується професійною сферою, його наслідки позначаються на особистісному житті людини, її взаємодії з іншими. Хворобливе розчарування в роботі як способі отримання значення характеризує всю життєву позицію [13, 98]. В. Бойко розглядає «вигорання» як вироблений особистістю механізм

психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. «Вигорання» – частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності [7, 78].

В. Бойко описує такі симптоми «вигорання» [7, 53]:

- ✓ емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

- ✓ емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. Людину майже нічого не хвилює, ніщо не викликає емоційного відгуку – ні позитивні обставини, ні негативні. При чому це не початковий дефект емоційної сфери, не ознака ригідності, а набутий за роки емоційний захист. Вихователь поступово навчається працювати як робот, як бездушний автомат. В інших сферах вона живе повнокровними емоціями. Реагування без відчуттів і емоцій – найважливіший симптом «вигорання». Він свідчить про професійну деформацію особистості і завдає збитків суб'єкту спілкування;

- ✓ особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, тадо професійної діяльності взагалі. Особистість стверджує, що робота з людьми не цікава, не приносить задоволення, не становить соціальної цінності;

- ✓ психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

О. Мірошниченко виділяє психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми професійного вигорання [43, 11].

Психофізичні симптоми:

- ✓ почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);
- ✓ відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- ✓ зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- ✓ загальна астенія (слабкість, зниження активності і енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- ✓ часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- ✓ різка втрата чи різке збільшення ваги;
- ✓ повне чи часткове безсоння (швидке засипання і відсутність сну вранці, починаючи з 4 год., або ж навпаки, нездатність заснути до 2—3 год. ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);
- ✓ постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- ✓ задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- ✓ помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, запаморочення, тремтіння.

Емоційні симптоми [43, 13]:

- ✓ байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- ✓ підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- ✓ постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому);

- ✓ постійне відчуття млявості;
- ✓ втрата почуття гумору;
- ✓ негативізм в роботі і в особистому житті;
- ✓ відчуття розчарування, безпорадності, невпевненості, нав'язливі

думки

(помститися);

- ✓ важко зосередитися, нервовий плач, поганий настрій, песимізм .

Поведінкові симптоми [15, 30]:

- ✓ відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її – все
- все
- ✓ складніше і складніше;
- ✓ співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- ✓ незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- ✓ керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим;
- ✓ відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів;
- ✓ невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- ✓ дистанціювання від співробітників і вихованців, підвищення неадекватної критичності;
- ✓ відчуття некомпетентності в професійній діяльності;
- ✓ нестача енергії та ентузіазму;
- ✓ зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

Інтелектуальний стан:

- ✓ бажання працювати зникає;
- ✓ труднощі в концентрації уваги;
- ✓ зростання нудьги, апатії, інтересу до життя;
- ✓ надання переваги стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу;
- ✓ цинізм або байдужість до нововведень;
- ✓ формальне виконання роботи.

Соціально-психологічні симптоми [43, 14]:

- ✓ часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- ✓ почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- ✓ почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- ✓ загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»);
- ✓ втрата ідеалів, надій, професійних перспектив;
- ✓ відчуття непотрібності, підвищене почуття відповідальності;
- ✓ нестача часу або енергії для соціальної активності;
- ✓ зменшення інтересу до дозвілля, хобі, соціальні контакти обмежуються роботою;
- ✓ відчуття ізоляції;
- ✓ девіантні форми поведінки (зловживання алкоголем, тютюном, кавою)

Таким чином, порушення можуть зачіпати різні грані трудового процесу: професійну діяльність, особистість професіонала, професійне спілкування. Ці порушення зумовлюють розвиток професійного «вигорання», що включає набір показників, під впливом яких руйнується особистість фахівця. Вихователь не може повністю використовувати особисті можливості у зв'язку із станом

психічної втоми, або втрачає свої трудові уміння і навички. У результаті відбувається порушення і деформація професійної діяльності, знижується результативність праці в цілому.

1.3 Психологічні особливості «професійного вигорання» вихователя закладу дошкільної освіти

Існує ряд станів людини, які різко зменшують її мотиваційний потенціал. Так, при монотонності життя, психічному перенавантаженні, стомленні зникає бажання виконувати роботу, до якої спочатку був позитивний мотив. Але особливо сильно впливає на зниження мотиваційного потенціалу стан депресії, що виникає у здорових людей. Відчуття тривоги і депресії є також симптомами емоційного вигорання. Депресія – це афектний стан, що характеризується негативним емоційним фоном (пригніченістю, тугою, відчаєм) через неприємні, важкі події в житті людини або його близьких. Відчуття безпорадності виникає через життєві труднощі, невпевненість у своїх можливостях, що поєднуються з відчуттям безперспективності. Сила потреб, рівень домагань різко знижується, прослідковується пасивна поведінка, безініціативність [46, 71].

У той же час при втомі, тривозі у здорових людей можуть виникати нав'язливі стани (мимовільно, раптово обтяжливі думки, уявлення або спонування, що з'являються в свідомості, до дії), при яких мотиваційний потенціал різко збільшується, «емоційне вигорання» чинить великий вплив на зниження мотиваційного потенціалу.

У даний час виділяють близько 100 симптомів, так чи інакше пов'язаних із «вигоранням».

Установлено, що «професійне вигорання» трапляється у жінок частіше, ніж у чоловіків, у молодих людей частіше, ніж у літніх. Парадоксально, що саме ті вихователі, які самовіддано присвячують своє життя роботі, і перебувають у зоні ризику. Дослідники помітили певну тенденцію: сильна

залежність від роботи призводить до повного відчаю. Слід зазначити, що на кожному етапі педагогічної діяльності є свої особливості, які впливають на психоемоційний стан вихователя.

Професійна діяльність педагога — доволі довгочасний період життя. Адже становлення вихователя триває приблизно з 22-х до 60-65-ти років. Цей період є найпродуктивнішим для реалізації особистісного потенціалу та власного життєвого сценарію.

Професія вихователя невід’ємно пов’язана з людською особистістю й одночасно впливає на неї протягом усього життя. Складність і труднощі педагогічної професії влучно окреслив український філософ Василь Зеньковський: «Педагог повсякчас думає не про себе, а про дитину. Педагог лишень віддає, але ніколи не отримує», «Щоб розуміти дітей, педагогові необхідно наближатися до їхнього рівня, а тому він мимоволі, підсвідомо йде не вперед, а постійно наближається до рівня своїх вихованців, щоб розуміти їх і бути зрозумілим». Така специфіка професії позначається на особистісних та професійних якостях вихователів закладів дошкільної освіти [12].

Дослідники виокремлюють основну причину занепаду професійної діяльності педагога після 10-15 років роботи. Це так звана педагогічна криза, яку пов’язують здебільшого із такими проявами: бажання застосовувати сучасні здобутки науки й техніки стикається з неможливістю реалізувати його у стислі строки; відсутність швидких результатів роботи; невідповідність очікуваного результату реальному; впадіння усталених прийомів, шаблонів у роботі й розуміння, що необхідно щось змінювати, але як саме — невідомо. Також можлива ізоляція в колективі, коли пошуки, новації не підтримують колеги — через це педагог відчуває тривогу, самотність, зневіру.

Традиційно діяльність вихователів аналізують, поділяючи загальну тривалість педагогічної діяльності на етапи у п’ять років.

Педагогічний стаж до п’яти років. Перші п’ять років роботи — це період адаптації випускника вишу. Молодий спеціаліст на старті своєї кар’єри: достатньо знає, але мало вміє; не набув професійно значущих якостей;

зосереджений на собі та своїх можливостях; недостатньо самоствердився у професійному плані; значно орієнтований на такі цінності, як сім'я, близькі люди, друзі. Але має одну перевагу: він нещодавно закінчив навчальний заклад, тому легше переносить ситуацію оцінювання. Та в цій віковій групі найбільший відсоток спеціалістів, які не відповідають займаній посаді. Педагоги з невеликим стажем роботи: часто використовують дисциплінарні методи впливу на дітей, що дає зворотній ефект; надають перевагу наказам і вказівкам; обирають негативно забарвлені висловлювання на адресу дітей [12].

Педагогічний стаж 5-10 років. Відбувається стабілізація професійної діяльності, формування педагогічної особистості. Вихователь: розширює педагогічний арсенал; поліпшує власну формулу освітнього процесу; позбувається бажання і потреби самостверджуватися в очах колег, дітей, батьків; набуває досвіду уникати конфліктів. Із року в рік підвищується професійна значимість педагога [12].

Педагогічний стаж 10-15 років. Педагоги цієї вікової категорії: проявляють сильний інтерес до дітей; вміють установлювати конструктивні взаємини з всіма учасниками освітнього процесу; рідше, ніж молоді вихователі, застосовують у спілкуванні з дітьми вимоги, погрози та покарання. Однак на цьому етапі можлива стереотипізація професійної діяльності. Також вихователі зі стажем роботи 10-15 років часто переживають педагогічну кризу. Прагнення щось змінити у своїй діяльності — методи роботи, стиль спілкування з дітьми тощо — завдає болю через відсутність із певних причин можливості це зробити [12].

Педагогічний стаж 15-20 років. Це вступ у так звану кризу середини життя. Вік, коли особистість формує попередні життєві висновки. Часто в педагога виникає невідповідність між Я-реальним (яким я себе бачу) та Я-ідеальним (яким я хотів би бути). Ймовірно зниження професіоналізму, розчарування професією, формування захисних механізмів [12].

Педагогічний стаж 20-25 років. Найліпших результатів у своїй праці зазвичай досягають вихователі саме с цим стажем роботи, маючи найвищу

оцінку професійно значущих якостей. У віці 43-45 років він цілком може присвятити себе професії, позаяк зазвичай має самостійних дітей, досягнув певної стабільності в соціально-економічному плані. Це психологічно сприятливо для саморозвитку й удосконалення [12].

Педагогічний стаж понад 25 років. У такому віці можливе виникнення «синдрому вигорання» — психологічної проблеми, зумовленої такими явищами, як: біологічне старіння; професійний колапс (неприйняття нового, порушення взаємин із дітьми, батьками та колегами); психоемоційне перевантаження. Працюючи більше 25 років, маючи «неоцінений» (чи неоцінений) досвід, педагоги часто болісно сприймають бажання спеціалістів відвідати їхні заняття з дітьми, уникають обговорення свого педагогічного досвіду. Вони вбачають тут бажання «притиснути» їх, виявити професійні помилки [12].

Основна психологічна проблема в діяльності вихователя— це постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії.

Дослідники вважають, що найчастіше синдром «професійного вигорання» трапляється у людей, які мають 11 – 16 років стажу.

До професійного вигорання більш схильні працівники, які змушені в силу своєї роботи багато і інтенсивно спілкуватись з різними людьми, знайомими і незнайомими. Тому цілком закономірно, що швидше «вигорають» люди, які мають інтровертований характер, індивідуальнопсихологічні особливості яких не поєднуються з професійними вимогами комунікативних професій. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості і концентрації на предметі професійної діяльності. Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт без «скидання» негативних переживань у зовнішнє середовище. Також існує взаємозв'язок між вигоранням і тривожністю, емоційною чутливістю, темпераментом.

Найбільш вразлива категорія «вигораючих» – це люди, що з головою занурюються в роботу, зневажають і відсувають на другий план свої потреби. Вони схильні таким чином втікати від проблем, що виникають в особистому житті. У своєму прагненні до ідеалу такі люди стають надміру захопленими роботою. Вони відчують сильну потребу бути необхідними і значимими. Звичайно, такі люди дуже залежать від зовнішніх оцінок, особливо схвалення. Більшість позитивних емоцій працівники знаходять у своїй професійній діяльності. Через це вони часто втрачають зв'язок із своїми родичами і знайомими. У багатьох немає нікого, крім дружини чи чоловіка, з ким можна було б поговорити відверто.

Також до синдрому «професійного вигорання» більш схильні люди, що відчують постійний внутрішній особистий конфлікт, пов'язаний із роботою (наприклад, жінки, в яких існує внутрішнє протиріччя між роботою і сім'єю). Досить часто можна спостерігати професійне вигорання у віці 30 р. Можливою причиною є криза 30 років, яку психологи часто називають «проблемою сенсу життя».

Оглядаючись на пройдений шлях, людина бачить, як вона при сформованому і зовні благополучному житті все-таки недосконала. Багато фахівців говорять про те, що критично переглядають своє життя. Відбувається переоцінка цінностей і буває так, що кар'єрні досягнення в цьому віці втрачають сенс.

У міру набуття досвіду, це відчуття не зменшується, а навпаки – зростає. А разом із ним зростає усвідомлення своєї некомпетентності («Я знаю, що нічого не знаю») і крайньої відповідальності за долю вихованця [20].

І це не може не «спалювати» нормальну людину. Можна навіть сказати більше: якщо людина не горить, значить – це не людина, а механізм, що ідеально підігнаний під рамки професійних установок, а її душа настільки мала, що легко вміщується у відведеному їй професійному просторі.

Ненормальним є не те, що людина, яка працює в сфері педагогічної допомоги, «згорає», оскільки це природній процес, а те, що вона не вміє вчасно

помітити це. Перфекціонізм(бажання усе робити відмінно, страх помилитися) призводять до напруження і помилок. Генералізована професійна ідентичність, ототожнення себе з професійною діяльністю. Дане особистісне явище виникає в людей з підвищеною відповідальністю за справу, якою займаються. Такі педагоги відчувають себе педагогами скрізь: не тільки на робочому місці, але й у спілкуванні з родиною, у транспорті, з друзями, обираючи собі в якості хобі знову ж таки педагогіку.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти

Результати теоретичного аналізу проблеми розвитку особистості вихователя закладу дошкільної освіти у професійній діяльності визначили необхідність проведення емпіричного дослідження психологічного змісту, умов та особливостей розвитку особистості у процесі переживання «професійного вигорання». Дане завдання вирішувалося в ході констатуючого експерименту, у якому вивчалися особистісні характеристики та вплив «професійного вигорання» на розвиток вихователів.

«Професійне вигорання» – процес підступний, оскільки людина часто мало усвідомлює його симптоми. І саме тому вона потребує підтримки й уваги. Для запобігання виникненню синдрому «професійного вигорання» психолог у своїй роботі може використовувати різні підходи: навчання методів саморегуляції, особистісно-орієнтовані методики, спрямовані на поліпшення здібностей особистості протистояти стресу через зміну поведінки. Однак у першу чергу необхідно надати повну інформацію про синдром: основні прояви, закономірності перебігу, сприятливі чинники; про фізичні симптоми, що спостерігаються при цьому, і про засоби керування стресом.

При організації дослідження синдрому «професійного вигорання» у вихователів ми використовували різні методи: спостереження, анкетування, тестування, бесіди. За допомогою таких методів можна вивчати такі якості особистості, як ставлення педагогів до оточуючих, способи реагування в

конфлікті, особливості професійної спрямованості, особливості прояву емпатії, особливості характеру, особливості мотиваційної сфери, рівень тривожності та агресивності.

У даному дослідженні для одержання емпіричної інформації застосовувалися:

- 1) Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка (Додаток 1);
- 2) Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (Додаток 2);
- 3) Анкета «Методика дослідження синдрому «вигорання» (Додаток 3);
- 4) Методика М. В. Русалова для визначення темпераменту(Додаток 4).

Необхідно зауважити, що кожна із зазначених методик дає можливість насамперед виявити рівень розвитку синдрому та його окремих складових.

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка.

Дана методика є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Дана методика складається з 84 пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру. Вона дозволяє встановити, на якій фазі формування «емоційного вигорання» (напруження, резистенція або виснаження) перебуває вихователь. Автор характеризує компоненти згаданого синдрому так:

1. Перший компонент – «напруження» – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- незадоволеність собою – незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

- «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;

- тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

2. Другий компонент – «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

- емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

- розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;

- редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

3. Третій компонент «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як:

- емоційний дефіцит – розвиток емоційної чуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

- емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

- особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків та до професійної діяльності взагалі;

- психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як: порушення сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тесту опитувальника проводились в груповому віранті. Кожному учаснику дослідження надавався тест-опитувальник (додаток А). Інструкція досліджуваному: «Тест містить 84

твердження. Прочитайте і дайте відповідь. Відповідайте «Так» чи «Ні». Візьміть до уваги, якщо у формулюваннях опитувальника йде мова про партнерів, то це суб'єкти вашої професійної діяльності – вихованці, колеги та інші люди, з якими ви щодня працюєте.»

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання:

Методика дає можливість діагностувати основні симптоми вигорання: симптом «незадоволеності собою», симптом «загнаності у клітку», симптом «редукції (некомпетентності) професійних обов'язків», симптом «емоційної відчуженості» та симптом «особистісної відстороненості».

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тесту опитувальника проводились в груповому віранті. Кожному учаснику дослідження надавався тест-опитувальник (додаток Б). Інструкція досліджувальному: «Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.»

Анкета «Методика дослідження синдрому «вигорання»:

Цей опитувальник був складений для вияву рівня розвитку синдрому «вигорання»: низький, середній ч високий.

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тесту опитувальника проводились в груповому віранті. Кожному учаснику дослідження надавався тест-опитувальник (додаток В). Інструкція: « Навпроти кожного висловлювання поставте 1 бал, якщо Ви погоджуєтеся з твердженням, або 0 – якщо ні.»

Методика М. В. Русалова для визначення темпераменту:

Опитувальник особистісний. Служить для діагностики темпераментних особливостей людини. Розроблено В.М. Русаловим, на основі власної концепції темпераменту.

Опитувальник структури темпераменту (ОСТ) використовується для діагностики властивостей «предметно-діяльнісного» і «комунікативного» аспектів темпераменту.

Для оцінки темпераменту і його властивостей розроблено чимало діагностичних інструментів. Існують лабораторні методи діагностики, що дають досить об'єктивну інформацію про загальну активність, швидкості

виникнення психічних процесів, їх інтенсивності і стійкості, темп і ритм діяльності та поведінки людини. Але ці методи складно, а іноді й просто неможливо (у силу багатьох причин), використовувати в роботі психологічних служб. Темперамент розглядається автором як система формальних поведінкових змін.

ОСТ має 105 питань. Кожен відноситься до однієї з 9 шкал. 8 шкал містять по 12 питань, а 9-я шкала (соціальної бажаності відповідей) - 9 питань. OST містить наступні шкали:

1. Предметна ергічність. Включає в себе питання про рівень потреби в освоєнні предметного світу, прагненні до розумової та фізичної праці.

Високі значення (ВЗ) (9-12 балів) за цією шкалою означають високу потребу в освоєнні предметного світу, спрагу діяльності, прагнення до напруженого розумовому і фізичному праці, легкість розумового пробудження.

Низькі значення (НЗ) - 3-4 бали) означають пасивність, низький рівень тонусу і активації, небажання розумової напруги, низьку залученість в процес діяльності.

2. Соціальна ергічність. Містить питання про рівень потреби в соціальних контактах, про прагнення до лідерства.

ВЗ - комунікативна ергічність, потреба в соціальному контакті, спрага освоєння соціальних форм діяльності, прагнення до лідерства, товариськість, прагнення до заняття високого рангу, освоєння світу через комунікацію.

НЗ - незначна потреба в соціальних контактах, відхід від соціально-активних форм поведінки, замкнутість, соціальна пасивність.

3. Пластичність. Містить питання про ступінь легкості або труднощі перемикавання з одного предмета на інший.

ВЗ - легкість перемикавання з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід з одних форм мислення на інші в процесі взаємодії з наочним середовищем, прагнення до різноманітності форм предметної діяльності.

НЗ - схильність до монотонної роботи, боязнь і уникнення різноманітних форм поведінки, в'язкість, консервативні форми діяльності,

4. Соціальна пластичність. Містить питання, спрямовані на з'ясування ступеня легкості або труднощі перемикавання в процесі спілкування від однієї людини до іншої, схильності до різноманітності комунікативних програм.

ВЗ - широкий набір комунікативних програм, автоматичне включення в соціальні зв'язки, легкість вступу в соціальні контакти, легкість перемикавання в процесі спілкування, наявність великої кількості комунікативних заготовок, комунікативна імпульсивність.

НЗ - труднощі в підборі форм соціальної взаємодії, низький рівень готовності до вступу в соціальні контакти, прагнення до підтримки монотонних контактів.

5. Темп або швидкість. Включає питання про швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

ВЗ - високий темп поведінки, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, моторно-рухова швидкість, висока психічна швидкість при виконанні конкретних завданні.

НЗ - сповільненість дій, низька швидкість моторно-рухових операцій.

6. Соціальний темп. Включає питання, спрямовані на виявлення швидкісних характеристик речедвигательних актів в процесі спілкування.

ВЗ - мовнорухову швидкість, швидкість говоріння, високі швидкості і можливості мовленнєвого апарату.

НЗ - слабо розвинена мовнорухова система, мовна повільність, повільна вербалізація.

7. Емоційність. Включає в себе питання, що оцінюють емоційність, чутливість, чутливість до невдач у роботі.

ВЗ - висока чутливість до розбіжності між задуманим і очікуваним, планованим і результатами реальної дії, відчуття невпевненості, тривоги, неповноцінності, високе занепокоєння з приводу роботи, чутливість до невдач.

НЗ - незначне емоційне реагування при невдачах, нечутливість до неуспіху справи, спокій, впевненість в собі.

8. **Соціальна емоційність.** Включає питання, що стосуються емоційної чутливості в комунікативній сфері.

ВЗ - висока емоційність у комунікативній сфері, висока чутливість до невдач у спілкуванні.

НЗ - низька емоційність у комунікативній сфері, нечутливість до оцінок товаришів, відсутність чутливості до невдач у спілкуванні, впевненість в собі і ситуаціях спілкування.

9. **«К» - контрольна шкала** (шкала соціальної бажаності відповідей) включає питання на відвертість і щирість висловлювань.

ВЗ - неадекватна оцінка своєї поведінки, бажання виглядати краще, ніж є насправді.

НЗ - адекватне сприйняття своєї поведінки.

Процедура проведення методики. Кожному пропонується текст опитувальника і бланк для відповідей. Випробуваний повинен читати питання по порядку, намагаючись нічого не пропускати і не повертаючись до вже пройденого. Свої відповіді він позначає знаком «+» у відповідних графах «так» або «ні» на бланку відповідей.

Процедура опитування займає від 1ч 30 хв до 2 год на групу. Обробка даних по ОСТ проводиться шляхом порівняння відповідей випробуваного з «ключовими». Кожне збіг оцінюється в один бал. Кількість балів підсумовується по кожній шкалі. Результати піддослідних, які отримали високий бал (7 і більше) по контрольній шкалі, не підлягають розгляду.

Також, для діагностики рівня й особливостей виразності показників «професійного вигорання» та особистісних характеристик вихователя, нами застосовано опитувальний метод, враховуючи той факт, що за його допомогою можна за невеликий проміжок часу зібрати значний обсяг психологічної інформації, яка має високу діагностичну надійність.

Дослідження проводились на базі Закладу дошкільної освіти комбінованого типу № 121 «Космос» м. Запоріжжя. У дослідженні взяли участь 7 вихователів віком від 23 до 60 років, з педагогічним стажем від 3 до 40 років.

На початку дослідження, за допомогою методики діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко, нами були виявлені рівні сформованості фаз синдрому емоційного вигорання у вихователів (таб. 2.1)

Таблиця 2.1

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко

№ п\п	П.І.Б.	стаж	Напруження	Резистенція	Виснаження
1	Мороз О.М.	43	сформована	формується	формується
2	Лимарь Н.Л.	40	сформована	формується	формується
3	Парфененко В.В.	18	формується	формується	не сформована
4	Чумак О.В.	25	формується	формується	не сформована
5	Труфанова О.М.	21	формується	не сформована	не сформована
6	Богатир В.А.	3	не сформована	формується	не сформована
7	Горбатко О.О.	7	не сформована	не сформована	не сформована

Аналізуючи результати бачимо, що у вихователів закладу дошкільної освіти спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Для узагальнення та більшого аналізу, результати відобразили у процентному відношенні (таб. 2.2)

Таблиця 2.2

Результати відображені у процентному відношенні

Фаза	Не сформована	Формується	Сформована
Напруження	28,5	44	28,5
Резистенція	28,5	71,5	-
Виснаження	71,5	28,5	-

Проаналізувавши отримані дані ми встановили, що фаза "Напруження" сформувалася у 28,5%, знаходиться в стадії формування у 44%, і не сформувалася у 28,5%. Таким чином, можна сказати, що більшість вихователів відчують, або починають відчувати емоційну виснаженість, втому, що викликані власною професійною діяльністю.

Фаза «Резистенція» не сформувалася у 28,5% досліджуваних, знаходиться в стадії формування у 71,5%, і сформувалася у 0% досліджуваних. Більша кількість вихователів характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять цих людей емоційно закритими, відстороненими, байдужими. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Фаза «Виснаження» не сформувалася у 71,5% досліджуваних, знаходиться у стадії формування у 28,5% і сформувалася у 0% досліджуваних. Вихователі у яких фаза виснаження тільки формується характеризуються психофізичною перевтомою, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних зв'язків, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Також було встановлено, що домінуючими у фазі «Напруження» є симптоми «переживання психотравмуючих обставин» та «загнаності у кут»; у фазі «Резистенція» – «синдром розширення сфери економії емоцій»; у фазі «Виснаження» – симптом «емоційної відчуженості».

Наступним етапом дослідження став аналіз результатів Експрес-діагностики рівня емоційного вигорання. Результати відобразили у процентному співвідношенні (табл. 2.3)

Таблиця 2.3

Аналіз результатів Експрес-діагностики рівня емоційного вигорання

Симптоми	Склався	Складається	Не склався
НС	0	28	72
ЗК	0	14	86
РПО	14	58	28
ЕВ	14	43	43
ОВ	0	57	43

Як видно з таблиці, симптом НС склався у 0% досліджуваних, складається у 28% та не склався у 72% досліджуваних. Вихователі у яких симптом «незадоволеності собою» починає складатися є творчими особистостями, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої»; це люди, що само актуалізуються, а НС є для них імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення.

Симптом ЗК не склався у 86% досліджуваних, складається у 14%, склався у 0% досліджуваних. Вихователі у яких складається симптом «загнаності у клітку», реально оцінюють обставини, що склалися, але вважають, що не здатні щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. Також на цей фактор вплинув пенсійний вік вихователів, що потягнуло за собою невілювання цінності прожитого життя та «безперспективний трудовоголізм».

Симптом РПО склався у 14% досліджуваних, складається у 58%, не склався у 28% досліджуваних. Факт того, що у більшості вихователів симптом «редукції професійних обов'язків» починає складатися, викликаний непродуктивною організацією робочого місця, «паперовою тягониною»; несприятливим психологічним кліматом у мікрогрупах, в яких вони працюють. Редукція персональних досягнень виявляється як зниження відчуття компетентності у своїй роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності своєї діяльності і власних досягнень. Помічаючи за собою негативні відчуття

або прояви, людина звинувачує себе, у неї знижується як професійна, так і особиста самооцінка, з'являється відчуття власної неспроможності. Люди не бачать перспектив для своєї професійної діяльності, втрачається віра в свої професійні можливості.

Синдром ЕВ склався у 14% досліджуваних, складається у 43%, склався також у 43% досліджуваних. Вихователі у яких спостерігається синдром «емоційної відстороненості», мають високий рівень самоконтролю, захисні механізми їх психіки запобігають психічному « згоранню », тому педагоги закриваються, замикаються в собі, частково відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Оскільки розвитку синдрому емоційного вигорання, передуює період підвищеної активності, коли людина повністю поглинена роботою, відмовляється від потреб, з нею не зв'язаних, забуває про власні потреби, то ми отримуємо емоційне виснаження. Воно виявляється у відчутті емоційної спустошеності, вичерпаності власних ресурсів. Виникає стан «приглушеної», «притупленості» почуттів, в особливо важких проявах можливі емоційні зриви. З'являється постійна втома, що не минає після нічного сну.

Синдром ОВ не склався у 43% досліджуваних, складається у 57%, склався у 0% досліджуваних. Отже було виявлено, що почуття деперсоналізації, яке супроводжується почуттям зміни або втратою особистісного «Я» не притаманне жодному досліджуваному. Під час деперсоналізації розвивається бездушне, цинічне ставлення до інших людей. Контакти стають формальними. Негативні установки можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у стримуваному роздратуванні. Але з часом вони вириваються назовні у вигляді спалахів роздратування або конфліктних ситуацій. Втрачається інтерес до колеги, чоловіка, дружини. Вони сприймаються як неживі предмети, сама присутність яких часто неприємна.

Для з'ясування того, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів закладу дошкільної освіти, нами була проведена методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту». Ми дійшли висновку, що на «професійне вигорання» впливає тип темпераменту. Отримані дані відобразили у таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту»

№п\п	П.І.Б.	Домінуючий тип темпераменту
1	Мороз О.А.	сангвінік
2	Лимарь Н.Л.	холерик
3	Парфененко В.В.	холерик
4	Чумак О.В.	сангвінік
5	Труфанова О.М.	сангвінік
6	Богатир В.А.	меланхолік
7	Горбатко О.О.	сангвінік

За допомогою анкети «Методика дослідження синдрому «вигорання», нами були зазначені такі результати (таб. 2.5)

Таблиця 2.5

Результати за методикою дослідження синдрому «вигорання»

№п\п	П.І.Б.	Низкий рівень вигорання	Середній рівень вигорання	Високий рівень вигорання
1	Мороз О.М.			+
2	Лимарь Н.Л.		+	
3	Парфененко В.В.		+	
4	Чумак О.В.	+		
5	Труфанова О.М.		+	
6	Богатир В.А.	+		
7	Горбатко О.О.	+		

Результати проведеного емпіричного дослідження можливостей попередження та профілактики синдрому «професійного вигорання» у вихователів закладу дошкільної освіти дозволили зробити висновки про те, що вихователі мають різноманітні прояви синдрому «професійного вигорання» і потребують подальшої серйозної та планомірної психологічної роботи з їх попередження та профілактики, що є необхідним для удосконалення їх професійної діяльності.

2.2. Програма подолання наслідків професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти

Своєчасне виявлення схильності до синдрому «професійного вигорання» дозволяє вчасно скорегувати роботу фахівця та здійснити комплекс дій щодо подальшого розвитку, а дослідження причин та особливостей виникнення синдрому «професійного вигорання» є важливим для попередження його негативних наслідків.

Так, Т. Зайчикова і Л. Карамушка 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. 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 попереджають 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, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);

4) аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);

5) Визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;

6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;

7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;

12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);

13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;

14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

II. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) 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 (локус контролю – це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);

7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [63, 124 – 133].

Після діагностування розроблена та впроваджена програма щодо попередження та подолання наслідків синдрому професійного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти (Додаток 5, 6, 7, 8, 9, 10).

Розроблена нами програма спрямована на профілактику стресів у педагогічному середовищі; навчання визначати причини й ознаки синдрому вигорання та знаходження ефективних шляхів його подолання; допомогу вихователям розібратися у своїх власних життєвих поглядах; сприяння розуміння цінності та необхідності самопізнання; формування навичок психогігієни у повсякденному житті.

Завдання програми та очікувані результати:

- ✓ підвищення рівня поінформованості з поняттям «синдром професійного вигорання»;
- ✓ визначення рівня власної стресостійкості та наявності (або відсутності) синдрому «професійного вигорання»;
- ✓ визначення шляхів попередження синдрому «професійного вигорання».
- ✓ знайомство з методами та техніками управління стресом;
- ✓ оволодіння експрес-техніками управління стресовою ситуацією на робочому місці;
- ✓ створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- ✓ підвищення психологічної культури вихователів та рівня їх комунікативно-мовленнєвих навичок;
- ✓ профілактика конфліктних ситуацій у колективі;
- ✓ сприяння формуванню у вихователів позитивного ставлення до себе.

Структура програми:

- ✓ загальна кількість занять – 6
- ✓ тривалість заняття – 2 год.

Експеримент проводився на протязі шістьох тижнів (1 заняття на тиждень), був впроваджений такий тематичний план програми:

Таблиця 2.6

Тематичний план програми

№п/п	ЗМІСТ	Години
1	<u>Заняття 1</u> <i>Структура:</i> Вправа «Мене на роботі цінують за ...» Вправа «Прийняття правил групи» Вправа Очікування «Острів очікувань» Теорія. Визначення поняття «Професійне вигорання» Вправа з арт-терапії Вправа на розслаблення: «Мудрець» Рефлексія заняття. «Острів Надій»	2
2	<u>Заняття 2</u> <i>Структура:</i> Самодіагностика «Асоціація на слово «Робота» Вправа «Квітка-семицвітка» (очікування) Вправа «Правила душевної рівноваги» Вправа-колаж «Дерево» Вправа «Ходіння парами» Вправа «Я переживаю стрес, коли...» Завершення заняття (рефлексія)	2
3	<u>Заняття 3</u> <i>Структура:</i> Вправа-привітання «Не хочу хвалитися, але я...» Вправа «Поплавок в океані» Вправа «Налагодження контактів» Вправа "Кошик сміття" Вправа «Трійки» Вправа «Повітряна кулька» Вправа на завершення	2
4	<u>Заняття 4</u> <i>Структура:</i> Вправа «Мій портрет у променях сонця» Вправа «Заміна негативних думок на позитивні» Вправа «Дзеркало гніву» Фізхвилинка «Снігова баба» Вправа «Головне – другорядне» Рефлексія. Вправа «Мені сьогодні...»	2

Продовження таблиці 2.6

5	<u>Заняття 5</u> <i>Структура:</i> «Знайомство-привітання» Вправа «Дружня долоня» Вправа «Лимони» Вправа «Будь уважним» Вправа «Лист до себе» Вправа «Вдячність» Вправа «Усмішка по колу»	2
6	<u>Заняття 6</u> <i>Структура:</i> Вправа «Знайомство-привітання» Очікування учасників від заняття Вправа «Невербальний контакт» Вправа «Мій колектив» Релаксація «Книга мого життя» Вправа «Уявна розмова зі своєю професією» Рефлексія заняття	2

Також нами проводились індивідуальні бесіди з вихователями щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.

2.3. Результати апробації програми подолання наслідків вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти

Існує безліч думок щодо створення програм тренінгу. Психологічний тренінг в широкому сенсі - це вся сукупність різних форм групової роботи та видів тренінгів, спрямованих на мобілізацію всього особистісного потенціалу індивіда і, таким чином, сприяють особистісному зростанню.

Для кожної людини ситуація потрапляння в будь-яку групу є певною мірою хвилюючою, тому що людина в групі прагне одночасно реалізувати два взаємно протилежні комплекси міркувань, психологічних установок: з одного

боку, вона природно прагне до об'єднання із собі подібними, а з іншого - так само природно, до виокремлення себе серед інших.

Людина схильна до об'єднання та взаємодії з іншими для того, щоб досягти власних цілей: конкретних, які дають відчутні результати стосовно питань, котрі поєднали групу, і загальних - безпеки, захисту, поваги та любові з боку оточення. Людина схильна до відсторонення від інших для того, щоб не ототожнюватися з ними, не відчувати тиску, зберегти власну індивідуальність, неповторність, свободу та незалежність.

У зв'язку з такою єдністю та боротьбою протилежностей кожний учасник групи схвилюваний (як правило - підсвідомо) тим, як об'єднати різні прагнення: бути разом, але уникнути небезпеки поглинення іншими; зберегти власний внутрішній комфорт, але у стані об'єднання з іншими, до того ж реалізувати це без шкоди для себе. Необхідність вирішувати подібні питання створює в учасників групи певну психічну напругу (усвідомлювану чи неусвідомлювану), і її наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними.

Перед апробуванням нашої програми щодо попередження та подолання наслідків синдрому професійного вигорання, учасників ознайомили з правилами роботи на тренінгу.

Прийняття правил роботи на тренінгу дозволяє встановити та узгодити стандарти, яких дотримуються учасники та ведучі тренінгу впродовж усього навчального заняття. Вони допомагають створенню комфортної атмосфери спілкування, допомагають зробити роботу на тренінгу ефективною та продуктивною, сприяють досягненню поставлених цілей.

- Цінувати час, в т.ч. приходити вчасно (дисциплінованість важлива не тільки по відношенню до себе, а й до оточуючих. Свобода – це усвідомлена необхідність. Усвідомлена необхідність поважати право інших не витратити час на очікування тих, хто приходить пізніше, не відволікатися на сторонні теми, які можуть цікавити когось конкретно, але не стосуватися теми тренінгу. Цінувати час – означає активно брати участь у тому, що відбувається; не

марнувати його на непродуктивні очікування. Цінувати час – означає працювати за планом, аби досягнути поставленої цілі.)

- Не переривати, говорити по черзі. Говорити недовго і нечасто. Одночасно каже лише одна людина (дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу і права інших висловитись в комфортній атмосфері, встигнути це зробити і почути думку і позицію інших.)

- Бути позитивними. Позитивне налаштування створює дружню безпечну атмосферу. Позитивне ставлення до себе і до інших веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.)

- Правило додавання - не критикувати і не оцінювати один одного, уникаючи давати поради (основою навчання на тренінгу є обмін досвідом та знаннями усіх, хто присутній на ньому. Тому думка кожної людини є важливою і цінною. Навіть тоді, коли ми не погоджуємось з кимось, це не означає, що те, про що ми почули, є хибним. Бо ніхто не знає усієї істини, кожна людина знає лише її частину, до того ж частини ці різні. Тому на тренінгу важливо, аби лунало якомога більше думок, бо тоді ми маємо можливість наблизитись до істини. Вільне, беззастережне висловлювання можливе лише у безпечному середовищі, коли людина впевнена, що її не стануть критикувати та оцінювати ані її саму, ані її слова.)

- Правило персоніфікації. Не завжди ми можемо погодитись із тим, про що чуємо. Як можна висловити свою думку, не порушуючи при цьому правила додавання? Для цього існує правило персоніфікації (від слова персона – особа). Ми просто висловлюємо власну думку від свого власного імені. При цьому використовуємо займенник першої особи – «я», «мені». Це також означає, що я уникаю узагальнень і несучу відповідальність за свої слова.

- Добровільність (кожна людина має право виконати вправу або утриматись від її виконання.) [43, 109-111]

Для діагностування наслідків професійного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти, ми використали метод анкетування «Методика

дослідження синдрому «вигорання», який був складений для вияву рівня розвитку синдрому «вигорання»: низький, середній чи високий.

Після апробації програми нами були досягнуті такі результати (таб. 2.7):

Таблиця 2.7

Результати апробації програми

№п\п	П.І.Б.	Низький рівень вигорання	Середній рівень вигорання	Високий рівень вигорання
1	Мороз О.М.		+	
2	Лимарь Н.Л.		+	
3	Парфененко В.В.		+	
4	Чумак О.В.	+		
5	Труфанова О.М.	+		
6	Богатир В.А.	+		
7	Горбатко О.О.	+		

Отже, ми зробили висновки, що результати після впровадження запропонованої нами програми щодо попередження та подолання наслідків симптому професійного вигорання, значно покращились.

З метою профілактики «професійного вигорання», ми пропонуємо застосовувати тренінгові методи роботи, використовувати методи саморегуляції емоційного стану, вправи для релаксації.

Серед найважливіших способів саморегуляції ми виділили наступні: виховання доброзичливості та оптимізму; контроль своєї поведінки (регуляція м'язової напруги, темпу рухів, мови, дихання); розрядка в діяльності (трудотерапія, музикотерапія, біотерапія, хобі, гумор); самонавіювання. Виховання доброзичливості та оптимізму пов'язане з володінням практикою позитивного мислення. Здавна відомо, що негативні емоції спричиняють хворобливий стан душі, позбавляють людину життєвої сили. Позитивний спосіб мислення сприяє енергії життєтворчості, добра і радості.

Релаксаційні техніки допомагають розслабитись, зняти нервову напругу, відновити душевну рівновагу, емоційну стійкість. Релаксація буває мимовільна (наприклад, перед сном) і довільна – з'являється після прийняття зручної пози в результаті мисленневих уявлень, які спричиняють стан спокою, розслаблення. У процесі релаксації людина знімає м'язову напругу, занурюється у приємні відчуття та спогади, наповнюється позитивними емоціями.

Наповнення позитивними емоціями відбувається також у діяльності, яка приносить задоволення, врівноважує внутрішній світ. Такою може бути діяльність будь-якого спрямування – трудова, прогулянки, читання, відвідування театральних вистав, участь у самодіяльних колективах, хобі, гумор. Важливе значення у наповненні людини позитивними емоціями і гармонійними враженнями відіграє мистецтво.

Таким чином, на основі досвіду дослідження синдрому професійного вигорання можна визначити наступні найбільш важливі принципи моделі психокорекційної програми, що присутні на різних етапах її здійснення: діагностичний, психокорекційний і інформаційно ознайомлювальний. У відповідності з ними реалізується основна мета (профілактика і корекція синдрому емоційного вигорання) програми і ряду головних завдань: підвищення адаптаційних можливостей особистості, формування позитивного настрою по відношенню до оточуючих і своєї професії, розвиток особистісної рефлексії, навчання навикам взаємодії у важких екстремальних ситуаціях. Для здійснення корекційної програми можуть бути використані найрізноманітніші прийоми і методи: психодіагностика, консультаційна і психокорекційна бесіда, особистісна рефлексія, самоспостереження, дискусія, варіанти психотерапії, імітаційно - рольові ігри і інше.

ВИСНОВКИ

У процесі написання роботи було визначено та проаналізовано теоретичні підходи до особливостей психологічних чинників емоційного вигорання вихователів закладу дошкільної освіти; підбрано комплекс методик, спрямованих на вивчення психологічних чинників у даній категорії педагогів; розроблена тренінгова програма щодо попередження та подолання наслідків синдрому професійного вигорання.

На основі літератури з даної проблеми, досвіду дослідження синдрому професійного вигорання можна визначити такі його симптоми: переживання психотравмуючих обставин; незадоволеність собою; «загнаність у кут»; тривога й депресія; неадекватне вибіркове емоційне реагування; емоційно-моральна дезорієнтація; розширення сфери економії емоцій; редукція професійних обов'язків; психосоматичні та психовегетативні порушення. Однак всі вони ні в кого не проявляються одночасно, існують індивідуальні варіації, тому що «вигорання» – це реакція індивідуальна.

Вигорання являє собою комплекс психічних переживань і поведінки, які відображаються на працездатності, фізичному і психічному самопочутті, а також на інтерперсональних відносинах вихователя.

Результати проведеного емпіричного дослідження попередження та профілактики синдрому «професійного вигорання» у вихователів закладу дошкільної освіти дозволили зробити висновки про те, що педагоги у дошкільних закладах мають різноманітні прояви синдрому «професійного вигорання» і потребують подальшої серйозної та планомірної психологічної роботи з їх попередження та профілактики, що є необхідним для удосконалення їх професійної діяльності.

При проведенні методики емоційного «вигорання» В.В. Бойко були отримані наступні результати: у вихователів спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Найбільший відсоток (71,5)

припадає на фазу «резистенції», яка знаходиться в стадії формування. Це говорить про те, що більшість вихователів відчувають, або починають відчувати емоційну виснаженість, втому, що викликані власною професійною діяльністю таким чином провокуючи виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять цих людей емоційно закритими, відстороненими, байдужими. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Згідно з отриманими даними було встановлено, що домінуючими у фазі «Напруження» є симптоми «переживання психотравмуючих обставин» та «загнаності у кут»; у фазі «Резистенція» – «синдром розширення сфери економії емоцій»; у фазі «Виснаження» – симптом «емоційної відчуженості».

На виникнення проявів синдрому професійного вигорання впливає тип темпераменту та розмір педагогічного стажу. Так у вихователів, які мають стаж менше 10 років, симптоми емоційного «вигорання» не сформовані або не достатньо сформовані.

Результати анкети «Методика дослідження синдрому «вигорання» показали наступні результати: високий рівень «вигорання» має 1 вихователь, середній – 3, низький – 3.

В ході усіх досліджень, спостережень та бесід з вихователями було встановлено: більшість вихователів у яких синдром вигорання цілком сформувався хоча б в одній з фаз не отримують задоволення від процесу роботи, вони вважають свою роботу нецікавою, не намагаються підвищувати свої професійні знання, впевнені, що колеги і керівництво їх не розуміють; вихователі у яких синдром знаходиться в стадії формування хоча б в одній з фаз частково задоволені своєю роботою. Але більшість з них вважає, що керівництво не оцінює їх професійні якості належним чином; вихователі у яких синдром вигорання не сформувався цілком задоволені своїми досягненнями у роботі, вважають, що співробітники поважають їх, повністю задоволені умовами праці. Таким чином, можна стверджувати, рівень професійного вигорання залежить від особистісних якостей вихователів закладу дошкільної

освіти, їх стажу роботи та задоволеністю працею, яка обумовлена змінами в діяльності під час реформування.

Профілактика та корекція психічного вигорання повинна включати в себе прищеплення особистості навичок адекватного обставинам емоційного реагування. Важливими для профілактики виникнення синдрому «професійного вигорання» є навички володіння собою, уміння працювати з власними негативними емоціями, здатність до вільного, природного вияву почуттів та емоцій. Для розробки психокорекційної програми були встановлені наступні завдання: підвищення рівня поінформованості з поняттям «синдром професійного вигорання»; визначення рівня власної стресостійкості та наявності (або відсутності) синдрому «професійного вигорання»; визначення шляхів попередження синдрому «професійного вигорання»; знайомство з методами та техніками управління стресом; оволодіння експрес-техніками управління стресовою ситуацією на робочому місці; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; підвищення психологічної культури вихователів та рівня їх комунікативно-мовленнєвих навичок; профілактика конфліктних ситуацій у колективі; сприяння формуванню у вихователів позитивного ставлення до себе.

У ході дослідження підтверджено доцільність впровадження запропонованої психокорекційної програми. Результати апробації запропонованої програми дали змогу виявити зміни у досліджуваних. Розроблена нами психокорекційна програма може бути використана психологами дошкільних закладів з профілактики проявів синдрому «професійного вигорання» у вихователів закладів дошкільної освіти.

Отже, синдром "емоційного вигорання" є сьогодні досить поширеним явищем у вихователів. Необхідно пам'ятати, що у здійсненні пошуку шляхів запобігання цього явища слід з'ясувати і врахувати, що саме стало причиною його виникнення. Профілактика "синдрому професійного вигорання" потребує системного підходу, використання різноманітних методів і технологій, а також розроблення сучасних технологій. У зв'язку з тим, що темп життєдіяльності

людства стрімко прискорюється, збільшуючи рівень емоційного навантаження на особистість, дана проблема потребує подальшого вивчення та пошуку ефективніших шляхів запобігання явища "професійного вигорання".

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрумова А.Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. *Психологічний журнал*. 1985. № 6.
2. Абрамова Г. С. Практическая психология. Москва: Издательский центр «Академия», 1997. 368 с.
3. Алиев Х.М. Метод Ключ в борьбе со стрессом. Серия «Психологический практикум». Ростов н/Д.: Феникс, 2003. 320 с.
4. Аминов Н.А. Психологический профотбор на педагогические специальности. Ярославль, 1994. 57 с.
5. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання». *Вісник МГУ*. сер. 14, Психологія. 2010. №1.
6. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. Психолог. Москва, 2010. № 38.
7. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб., 1999. 216 с.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.:Пресса, 2004. 474 с.
9. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Изд. дом «Филин», 1996. 472 с.
10. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика. Киев: Укртехпресс, 1997. 216 с.
11. Винославська О. В., Малигіна М. П. Людські стосунки: навчальний посібник. Киев: «КВІЦ», 2001. 83 с.
12. Відверто про педагогічний стаж: кризові періоди та професійна деформація. Режим доступу: <https://www.pedrada.com.ua/article/319-qqq-17-m1-06-01-2017-vdverto-pro-pedagogchniy-staj-krizov-perodi-ta-profesyna-deformatsya>

13. Водопьянова Н.Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова. *Вестник СПбГУ. Сер. 6. Вып. 2. № 13.* 2008. С. 83-91
14. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
15. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ I-III ступеня с. Новий Двір, 2012. 30 с.
16. Горноста́й П.П., Васьковская С.В. Теория и практика психологического консультирования: Проблемный подход. Киев, Наук. Думка, 1995. 128 с.
17. Губенко О. В. Рекомендации по психогигиене педагогической деятельности. *Практична психологія та соціальна робота.* 1998. №5. С. 31–34.
18. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог.* 2013. № 8.
19. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь. Киев: Міленіум. 2004. 24 с
20. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог.* 2010. № 45.
21. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: книга для учителя. Москва: Просвещение, 1986. 144 с.
22. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Луцк: Сапфір, 1985. 262 с.
23. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в органах внутрішніх справ України. Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/906/94/>
24. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН.* 2010. № 4.

25. Жуков Ю. М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. Москва, 2004. 128 с.
26. Загвезинский В.Л. Педагогическое творчество учителя. Москва: Просвещение, 1987. 159 с.
27. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретикометодологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. Київ: Міленіум, 2002. С. 131–135.
28. Зайчикова Т. А. Особливості прояву та детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників. Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2003. Ч. 9. С. 103–108.
29. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. СПб.: Питер, 2005.
30. Калинин С. И. Компьютерная обработка данных для психологов / под науч. ред. А. Л. Тулупьева. СПб.: «Речь», 2002. 134 с.
31. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С., Федосова Г. Л., Філатова О. Ф., Філь О. А. Комплекс методик для діагностики синдрому «професійного вигорання» у вчителів. Київ: «Міленіум», 2004. 24 с.
32. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: навчально-методичний посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. 164 с.
33. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. Москва: Академический проект; Трикста, 2004. 128с.
34. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. Психолог. 2010. № 40.
35. Куликов Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: учебное пособие. СПб.: Питер, 2004. 464 с.

36. Кушнірук Т. Д. Подолання конфліктності серед педагогів (соціально- психологічний аспект) // Практична психологія та соціальна робота. 1998. № 4. С. 6–10.
37. Ласовская Т. Ю. Профессиональное выгорание: учебнометодическое пособие. / Т. Ю. Ласовская., Ильина С. А. Новосибирск: Сибмедиздат, 2004. 54 с.
38. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження. Київ: НДП, 1990. 240 с.
39. Малишева К.О. Синдром професійного вигоряння психотерапевта: роль особливостей клінічних взаємовідносин / Проблеми загальної та педагогічної психології. Т. IV, ч. 3. 2002.
40. Малько Т. Навчимося не «горіти». Психолог. 2013. № 8.
41. Марищук В. Л., Евдокимов В. И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. СПб.: Издательский дом «Сентябрь», 2001. 260 с.
42. Маслач К. Практикум по социальной психологии. Київ. СПб.: Питер, 2000. 522с.
43. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигоряння у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155
44. Модель професійної компетентності педагога (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) / уклад.: Н.Ю.Новоселецький. Рівне, 1996. 356 с.
45. Никифоров Г. С. Психология здоровья: учебное пособие. Суммы. Пб. Речь, 2002. 256 с.
46. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. Москва: Издательства Ин-та психологи РАН, 2005. 329 с.
47. Орел В. Е., Шемет И. С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом. Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. Ярославль, 1987.

48. Орел В.Е. Феномен “выгорания” в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2001. № 22(1)
49. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3.
50. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. Київ, 2011. № 14-15.
51. Практикум з психології: навчальний посібник / укладачі: Г.М. Дубчак, Н.Г. Рудюк. Чернівці: Рута, 2006.
52. Профілактика синдрому професійного вигорання / под редак. Ю. Чувасова / *Психолог дошкілля*. № 2. Київ, 2012 р.
53. Профілактика емоційного вигорання серед педагогів ДНЗ. // под редак. Л. Среж. *Психолог дошкілля* № 11, листопад 2011р.
54. Професійне вигорання: як йому запобігти? // Л. Тищук. *Дошкільне виховання* №10, 2011.
55. Психология развивающейся личности / под ред. А. В. Петровского, Москва: Просвещение, 1987. 240 с.
56. Психология стресса / Китаев-Смык Л.А. Москва: Наука, 1983.
57. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх організацій. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу в педагогічних працівників. Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>
58. Роберте Г.А. Профілактика вигорання / *Обзор современной психиатрии*. 1998. № 1. С. 39-46.
59. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Пер. с англ. / *Общ. ред. и вступ. ст. Л. П. Петровской*. – 2-е изд. Москва: Прогресс, 1993. 368 с.
60. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8

61. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. Психолог. 2013. № 6. С. 6-11.

62. Семенова Е.М. Тренінг емоціональної устойчивости педагога: учебное пособие. Москва: Изд-во Института психотерапии, 2005. 262 с

63. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ, 2006. 365 с.

64. Технології навчання дорослих / Упорядник: О. Главник, Г. Бевз/Т38. Київ: Главник, 2006. (серія «Бібліотечка соціального працівника»).

65. Цимбаляк І. М. Психологічне консультуваннє та корекція. Модульнорейтинговий курс: навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2005. 656 с Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. №23-24 (263-264) 2007.

66. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. СПб.: Ювента, 1999. 436 с.

67. Юрків Я. Професійна підготовка соціального педагога. Соціальна педагогіка: теорія та практика. 2010. № 2. С. 76-82.

68. Як долати стрес у педагогічній діяльності. / под. редак. В.Ф. Калошин. Практична психологія та соціальна робота №7, 2004.

69. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. Київ: Либідь, 1996. 264 с.

70. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. СПб.: Издат-во «Питер», 2000. 116 с.

Додаток А

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Перший компонент — «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»(Здатність організму чинити опір чи ні всім зовнішнім шкідливим для нього впливам):

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція (зменшення, ослаблення) професійних обов'язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплоота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втопився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.

25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.

64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.

65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.

66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.

67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.

68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.

69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.

71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.

75. Моя кар'єра склалася вдало.

76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.

80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

Додаток В**ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я йду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити, і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.
31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула — озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Ключ

	1	2	3	4	5	6	7
НС	- 1 (36)	+ 6 (2)	+ 11 (2)	- 16 (10)	- 21 (5)	+26 (5)	+ 31 (3)
ЗК	+ 2 (10)	+ 7 (5)	+ 12 (2)	+ 17 (2)	+22 (5)	+27 (1)	- 32 (5)
РПО	+ 3 (5)	+ 8 (5)	+ 13 (2)	- 18 (2)	+23 (3)	+28 (3)	+ 33 (10)
ЕВ	+ 4 (2)	+ 9 (3)	- 14 (2)	+ 19 (3)	+24 (5)	+29 (5)	+ 34 (10)

Результати:

9 балів і менше — симптом не склався;

10 – 15 – складається;

16 і більше – склався.

НС. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого гатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції — негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. В такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а загалом і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному або невротичному стані. Рекомендації: час, робота

з фасилітатором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я-концепцією.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. В особи виникає почуття фатуму — нездатності впливати на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту або післяшокових етапів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних хвороб. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляється за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше пов'язані з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та передпенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінності прожитого життя, «безперспективний трудоволізм». Рекомендації: зміна зовнішніх обставин, тривалий (достатній) відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, в якій працює людина. Спостерігається за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватися на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності визнання значущості особистого внеску у загальну справу. Рекомендації: аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів та заохочень працівника, реорганізація умов праці.

ЕВ. Симптом «емоційна відстороненість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження над-ділової та зібраної.

Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки — психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, дистрес, депресія. Рекомендації: емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи — відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або граничних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина неспроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» — виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Додаток В

Анкета «Методика дослідження синдрому «вигорання»

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте **1 бал**, якщо Ви погоджуєтеся з твердженням, або **0** – якщо ні.

ОПИТУВАЛЬНИК

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. У Вас болить голова?
7. У Вас болить живіт?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим? (слайд 10)
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Ви легко гніваєтеся?
13. Ви легко піддаєтеся фрустрації? (*Фрустрація* – це блокування прагнень особи; стан неприємного емоційного напруження, викликаний зовнішніми чи внутрішніми перешкодами, які роблять неможливою тимчасово або назавжди реалізацію намірів особи).
14. Ви стали більш підозрілими, ніж звичайно?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадними, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій ? (транквілізатори, алкоголь, кава, тютюн)
17. Ви стали менш гнучкими?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?

19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею.

Рівні вигорання

ВИГОРАННЯ	<i>Низький Рівень</i>	<i>Середній рівень</i>	<i>Високий рівень</i>
		0-7 балів	8-14 балів

Додаток Г

Методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту»

Вам пропонується відповісти на 105 питань. Питання спрямовані на з'ясування вашого звичайного способу поведінки. Постарайтеся уявити типові ситуації і дайте першу "природню" відповідь, яка прийде Вам в голову. Відповідайте швидко і точно. Пам'ятайте, немає "хороших" або "поганих" відповідей. Якщо Ви обрали відповідь "так", поставте хрестик (галочку), якщо "ні" то мінус.

1. Рухома Ви людина?
2. Чи завжди Ви готові з ходу, не роздумуючи, включитися в розмову?
3. Чи надаєте Ви перевагу самотності у великій компанії?
4. Чи відчуваєте Ви постійну жагу до діяльності?
5. Ваша мова звичайно повільна і некваплива?
6. Ранима Ви людина?
7. Чи часто Вам не спиться через те, що Ви посварилися з друзями?
8. У вільний час Вам завжди хочеться зайнятися чим-небудь?
9. У розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджає Вашу думку?
10. Чи дратує Вас швидка мова співрозмовника?
11. Відчували б Ви себе нещасною людиною, якби на тривалий час були позбавлені можливості спілкування з людьми?
12. Ви коли-небудь спізнювалися на побачення або на роботу?
13. Чи подобається Вам швидко бігати?
14. Чи сильно Ви переживаєте неполадки в своїй роботі?
15. Чи легко Вам виконувати роботу, що вимагає тривалої уваги і великої зосередженості?
16. Чи важко Вам говорити дуже швидко?

17. Чи часто ви відчуваєте тривогу, що виконали роботу не так, як потрібно?
18. Чи часто Ваші думки перескакують з однієї на іншу під час розмови?
19. Чи подобаються Вам ігри, що вимагають швидкості і спритності?
20. Чи легко Ви можете знайти інші варіанти вирішення відомої задачі?
21. Чи відчуваєте Ви почуття занепокоєння, що Вас неправильно зрозуміли в розмові?
22. Чи охоче Ви виконуєте складну відповідальну роботу?
23. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розбираєтеся?
24. Чи легко Ви сприймаєте швидку мову?
25. Чи легко Вам робити одночасно дуже багато справ?
26. Чи виникають у Вас конфлікти з вашими друзями через те, що Ви сказали їм щось, не подумавши заздалегідь?
27. Ви зазвичай віддаєте перевагу робити нескладні справи, які не потребують від Вас великої енергії?
28. Чи легко Ви турбуєтеся, коли виявляєте незначні недоліки у своїй роботі?
29. Чи любите Ви сидячу роботу?
30. Чи легко Вам спілкуватися з різними людьми?
31. Ви зазвичай віддаєте перевагу подумати, зважити і лише потім висловитися?
32. Чи всі Ваші звички хороші, бажані?
33. Швидкі у Вас рухи рук?
34. Ви зазвичай мовчите і не вступаєте в контакти, коли перебуваєте в суспільстві малознайомих людей?
35. Чи легко Вам перемикатися від одного варіанту вирішення завдання на інший?
36. Чи схильні Ви перебільшувати у своїй уяві негативне ставлення близьких людей?
37. Балакуча Ви людина?
38. Вам зазвичай легко виконувати справу, що вимагає миттєвих реакцій?
39. Ви зазвичай говорите вільно, без запинок?

40. Чи турбують Вас страхи, що Ви не впораєтеся з роботою?
41. Чи легко Ви ображаєтеся, коли близькі Вам люди вказують на Ваші недоліки?
42. Чи відчуваєте Ви тягу до напруженої відповідальної діяльності?
43. Чи вважаєте Ви свої рухи повільними і неквапливими?
44. Чи бувають у Вас думки, які Ви хотіли б приховати від інших?
45. Чи можете Ви без довгих роздумів задати делікатне питання іншій людині?
46. Доставляють Вам задоволення швидкі рухи?
47. Чи легко Ви "генеруєте" нові ідеї, пов'язані з роботою?
48. Смокче у Вас "під ложечкою" перед відповідальною розмовою?
49. Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену Вам справу?
50. Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?
51. Багата Чи є у Вас міміка в розмові?
52. Якщо Ви обіцяли щось зробити, чи завжди Ви виконуєте свою обіцянку незалежно від того, зручно вам це чи ні?
53. Чи відчуваєте Ви почуття образи від того, що оточуючі Вас люди обходяться з Вами гірше, ніж варто було б?
54. Ви зазвичай віддаєте перевагу виконувати одночасно тільки одну операцію?
55. Чи любите Ви ігри у швидкому темпі?
56. Чи багато у Вашій промові тривалих пауз?
57. Чи легко Вам внести пожвавлення в компанію?
58. Ви зазвичай відчуваєте в собі надлишок сил і Вам хочеться зайнятися якоюсь справою?
59. Зазвичай Вам важко переключити увагу з однієї справи на іншу?
60. Чи буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалася запланована справа?
61. Чи часто Вам не спиться через те, що не ладяться справи, пов'язані безпосередньо з роботою?

62. Чи любите Ви бувати у великій компанії?
63. Хвилюєтеся Ви з'ясовуючи стосунки з друзями?
64. Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, що вимагає повної віддачі сил?
65. Виходите ви іноді з себе, злитесь?
66. Чи схильні Ви вирішувати багато завдань одночасно?
67. Тримайтеся Ви вільно у великій компанії?
68. Чи часто Ви висловлюєте своє перше враження, не подумавши?
69. Чи турбує Вас почуття невпевненості в процесі виконання роботи?
70. Чи повільні Ваші рухи, коли Ви щось майструєте?
71. Чи легко Ви перемикаєтеся з однієї роботи на іншу?
72. Чи швидко Ви читаєте вголос?
73. Ви іноді брешете?
74. Мовчазні Ви, перебуваючи в колі друзів?
75. Чи потребуєте Ви в людях, які б Вас підбадьорили і втішили?
76. Чи охоче Ви виконуєте безліч різних доручень одночасно?
77. Чи охоче Ви виконуєте роботу у швидкому темпі?
78. У вільний час Вас зазвичай тягне поспілкуватися з людьми?
79. Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
80. Чи тремтять у Вас інколи руки під час сварки?
81. Чи довго Ви подумки готуєтеся перед тим, як висловити свою думку?
82. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?
83. Зазвичай ви віддаєте перевагу легкій роботі?
84. Чи легко Вас образити у розмові через дрібниці?
85. Зазвичай Ви першим в компанії наважуєтеся почати розмову?
86. Чи відчуваєте Ви тягу до людей?
87. Чи схильні Ви спочатку подумати, а потім говорити?
88. Чи часто Ви хвилюєтеся з приводу своєї роботи?
89. Чи завжди Ви платили б за провезення багажу на транспорті, якби не побоювалися перевірки?
90. Тримайтеся Ви зазвичай відокремлено на вечірках або в компаніях?

91. Чи схильні ви перебільшувати у своїй уяві невдачі, пов'язані з роботою?
92. Чи подобається Вам швидко говорити?
93. Чи легко Вам утриматися від висловлення зненацька виниклої ідеї?
94. Чи надаєте Ви перевагу працювати повільно?
95. Чи переживаєте Ви через найменші неполадки на роботі?
96. Ви віддаєте перевагу повільній, спокійній розмові?
97. Чи часто Ви хвилюєтеся через помилки в роботі, які були Вами допущені?
98. Чи здатні Ви успішно виконувати тривалу, трудомістку роботу?
99. Чи можете Ви, не довго думаючи, звернутися з проханням до іншої людини?
100. Чи часто Вас турбує почуття невпевненості в собі при спілкуванні з людьми?
101. Чи легко Ви беретеся за виконання нових завдань?
102. Втоплюєтеся Ви, коли Вам доводиться говорити довго?
103. Ви віддаєте перевагу працювати з прохолодою, без особливої напруги?
104. Чи подобається Вам різноманітна робота, що вимагає перемикання уваги?
105. Чи любите Ви подовгу бути наодинці з собою?

Обробка результатів

Перед обробкою необхідно переконатися, що відповіді дані на всі питання. Для підрахунку балів по тій або іншій шкалі використовуються ключі. Спочатку необхідно перекодувати деякі відповіді, зазначені в ключі для даної шкали. Кожний збіг відповіді досліджуваного з ключом оцінюється в один бал. Підрахунок балів проводиться шляхом підсумовування всіх балів по даній шкалі.

При обстеженні великих масивів досліджуваних доцільно поєднувати бланковий метод з комп'ютерною обробкою даних. Отримана сума балів для кожної шкали записується у відповідну графу на бланку. Крім того, в бланку

обов'язково фіксується ППП, стать, вік досліджуваного, освіта, рід занять або навчання, а також дата проведення обстеження.

Результати піддослідних, отримали високий бал (7 і більше) за шкалою "К" (контрольні питання на соціальну бажаність), не підлягають розгляду.

Ключ

Кожне питання відноситься до однієї з 9 шкал. 8 шкал містять по 12 питань, а 9-а шкала (соціальної бажаності відповідей) - 9 питань.

1. Шкала - ергічність

«Так» - питання 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 96.

«Ні» - питання 27, 83, 103.

2. Шкала - соціальна ергічність

«Так» - 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86.

«Ні» - 3, 34, 74, 90, 105.

3. Шкала - пластичність

«Так» - 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101, 104.

«Ні» - 54, 59.

4. Шкала - соціальна пластичність

«Так» - 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99.

«Ні» - 31, 81, 87, 93.

5. Шкала - темп

«Так» - 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77.

«Ні» - 29, 43, 70, 94.

6. Шкала - соціальний темп

«Так» - 24, 37, 39, 51, 72, 92.

«Ні» - 5, 10, 16, 56, 96, 102.

7. Шкала - емоційність

«Так» - 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97.

8. Шкала - соціальна емоційність

«Так» - 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100.

9. Шкала - «К»

«Так» - 32, 52, 89.

«Ні» - 12, 23, 44, 65, 73, 82.

Інтерпретація результатів

Вважається, що та чи інша властивість темпераменту сильно розвинена у досліджуваного, якщо він одержав по ньому 9 і більше балів; слабо розвинена - якщо по ньому отримано 4 і менше балів. При сумарній кількості балів від 5 до 8 дана властивість темпераменту вважається середньорозвинена.

Висновок про домінуючий тип темперамент людини робиться на основі порівняння показників, отриманих з різних властивостей темпераменту, з даними нижче типовими поєднаннями цих властивостей, відповідними різним типам темпераменту.

Сангвінік - середньорозвинений показник за всіма властивостями темпераменту.

Холерик - високі показники по енергійності, темпу і емоційності при середніх або високих показниках по пластичності.

Флегматик - низькі показники за всіма властивостями темпераменту.

Меланхолік - низькі показники по енергійності, пластичності, темпу при середніх або високих показниках по емоційності.

До чистого типу сангвініка, холерика, флегматика чи меланхоліка людина ставиться тільки при повному збігу ступеня розвиненості його показників з тими, які пов'язані з описаними типами. У всіх інших випадках вважається, що у людини є так званий змішаний тип темпераменту.

Окремо для кожного досліджуваного встановлюються два типи його темпераменту: один, який проявляється в роботі, і інший, який проявляється в спілкуванні з людьми.

- Високе значення (ВЗ) від 9 до 12 балів
- Середнє значення (СЗ) від 4 до 8 балів
- Низьке значення (НЗ) від 0 до 3 балів

Шкали опитувальника

ОСТ містить наступні шкали:

1. Предметна ергічність - включає в себе питання про рівень потреби в освоєнні предметного світу, прагненні до розумової і фізичної праці.

Високі значення - (9-12 балів) за цією шкалою означають високу потребу в освоєнні предметного світу, спрагу діяльності, прагнення до напруженої розумової і фізичної праці, легкість розумового пробудження. Низькі значення - (3-4 бали) означають пасивність, низький рівень тону су і активації, небажання розумової напруги низьку залученість в процесі діяльності.

2. Соціальна ергічність - містить питання про рівень потреби в соціальних контактах, про прагнення до лідерства.

Високі значення - комунікативна ергічність, потреба в соціальному контакті, спрага освоєння соціальних форм діяльності, прагнення до лідерства, товариськість, прагнення до заняття високого рангу, освоєння світу через комунікацію.

Низькі значення - незначна потреба в соціальних контактах, відхід від соціально-активних форм поведінки, замкнутість, соціальна пасивність.

3. Пластичність - містить питання про ступінь легкості або труднощі перемикавання з одного предмета на інший, швидкість переходу з одних способів мислення на інші.

Високі значення - легкість перемикавання з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід з одних форм мислення на інші в процесі взаємодії з предметним середовищем, прагнення до різноманітності форм предметної діяльності.

Низькі значення - схильність до монотонної роботи, боязнь і уникнення різноманітних форм поведінки, в'язкість, консервативні форми діяльності.

4. Соціальна пластичність - містить питання, спрямовані на з'ясування ступеня легкості або труднощі перемикавання в процесі спілкування від однієї людини до іншої, схильності до різноманітності комунікативних програм.

Високі значення - широкий набір комунікативних програм, автоматичне включення в соціальні зв'язки, легкість вступу в соціальні контакти, легкість

перемикання в процесі спілкування, наявність великої кількості комунікативних заготовок, комунікативна імпульсивність.

Низькі значення - труднощі в підборі форм соціальної взаємодії, низький рівень готовності до вступу в соціальні контакти, прагнення до підтримання монотонних контактів.

5. *Темп або Швидкість* - включає питання про швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

Високі значення - високий темп поведінки, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, моторно-рухова швидкість, висока психічна швидкість при виконанні конкретних завдань. Низькі значення - сповільненість дій, низька швидкість моторно-рухових операцій.

6. *Соціальний темп* - включає питання, спрямовані на виявлення швидкісних характеристик мовнорухливих актів у процесі спілкування.

Високі значення - мовнорухлива швидкість, швидкість говоріння, високі швидкості і можливості мовленнєвого апарату.

Низькі значення - слабо розвинена мовнорухлива система, мовна повільність, повільна вербалізація.

7. *Емоційність* - включає в себе питання, що оцінюють емоційність, чутливість, чутливість до невдачі в роботі.

Високі значення - висока чутливість до розбіжності між задуманим і очікуваним, планованим і результатами реальної дії, відчуття невпевненості, тривоги, неповноцінності, високе занепокоєння з приводу роботи, чутливість до невдач, до розбіжності між задуманим, очікуваним, планованим і результатами реальної дії.

Низькі значення - незначне емоційне реагування при невдачах, нечутливість до неуспіху справи, спокій, впевненість у собі.

8. *Соціальна емоційність* - включає питання, що стосуються емоційної чутливості в комунікативній сфері.

Високі значення - висока емоційність у комунікативній сфері, висока чутливість до невдач у спілкуванні.

Низькі значення - низька емоційність у комунікативній сфері, нечутливість до оцінок товаришів, відсутність чутливості до невдач у спілкуванні, впевненість у собі і ситуаціях спілкування.

9. «К» - контрольна шкала (шкала соціальної бажаності відповідей) включає питання на відвертість і щирість висловлювань.

Високі значення - неадекватна оцінка своєї поведінки, бажання виглядати краще, ніж є насправді.

Низькі значення - адекватне сприйняття своєї поведінки

1		22		43		64		85	
2		23		44		65		86	
3		24		45		66		87	
4		25		46		67		88	
5		26		47		68		89	
6		27		48		69		90	
7		28		49		70		91	
8		29		50		71		92	
9		30		51		72		93	
10		31		52		73		94	
11		32		53		74		95	
12		33		54		75		96	
13		34		55		76		97	
14		35		56		77		98	
15		36		57		78		99	
16		37		58		79		100	
17		38		59		80		101	
18		39		60		81		102	
19		40		61		82		103	

20		41		62		83		104	
21		42		63		84		105	

Додаток Д

ЗАНЯТТЯ 1

Мета: познайомити учасників з метою та завданням занять; розкрити поняття: «стрес» та «емоційне вигорання». Привернути увагу до внутрішнього стану кожного учасника, розвивати рефлексивні навички. Сприяти усвідомленню учасниками необхідності самовдосконалення і прагнення до особистісного зростання.

Хід заняття:

1. Вправа «Мене на роботі цінують за ...»

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і говорить фразу, починаючи зі слів: «Мене на роботі цінують за...» (*передаючи один одному м'ячик, іграшку*).

2. Вправа «Прийняття правил групи»**Наші правила.**

- Правило конфіденційності.
- Щирість спілкування.
- Активність всіх членів групи.
- Спілкування за принципом «тут і тепер».
- Толерантність.
- Регламент.
- Я-висловлювання.
- Проявлення емпатії, співчутливості та підтримки до членів групи.
- Правило рівності, тобто спілкування на «ти» та по імені.

Учасники можуть доповнити список правил, внести зміни або прийняти в даному вигляді.

3. Вправа Очікування «Острів очікувань»

Кожному учаснику даються паперові кораблики на яких вони пишуть свої очікування від заняття та кріплять на острів «Очікувань». На ватмані намальовані два острови, острів «Очікувань» і острів «Надій».

4. Теорія. Визначення поняття «Професійне вигорання»

Синдром вигорання – це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить в собі емоційне, розумове і фізичне виснаження з причини тривалого емоційного навантаження.

Емоційне виснаження виражається у емоційному перенапруженні, у відчутті спустошеності, вичерпаності емоційних ресурсів та відчуття втоми, що не минає після нічного сну. Після певного проміжку відпочинку (вихідні, відпустка) такі прояви зменшуються, проте після повернення в колишню робочу ситуацію поновлюються. Фахівець відчуває, що більше не може віддаватися роботі, як раніше.

Розкриваючи сутність синдрому «професійного вигорання» та його взаємозв'язок з професійним стресом, слід зазначити, що в найбільш загальному вигляді синдром «професійного вигорання» можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності.

Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання». «Вигорання» є не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу. «Професійне вигорання» є кінцевим результатом сукупності факторів оточення, в якому людина працює, характеристик установи та особистісних моментів.

Якщо вихователь реагує адаптивним, адекватним чином, він діє успішніше та ефективніше, підвищує свою функціональну активність та впевненість. Натомість дезадаптивні реакції ведуть до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми та зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги.

Професійне вигорання виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. По суті, «професійне вигорання» – це дистрес або третя стадія загального адапційного синдрому – стадія виснаження (за Г. Сельє).

Серед симптомів, що виникають першими, можна вирізнити загальне почуття втоми, вороже ставлення до роботи, загальне невизначене почуття занепокоєння. Сприймання роботи як такої, що постійно ускладнюється та стає меш результативною. Вихователь може легко розгніватися, дратуватися і почувати себе виснаженим та бути налаштованим надзвичайно негативно до всіх подій. Гнів, що відчуває педагог, може призвести до розвитку підозрілості. Працівник може вважати, що організація хоче його позбутися.

Отже, синдром «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким зустрічається людина у власній професійній діяльності. Цей термін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи.

5. Вправа з арт-терапії

Мета: створити можливість для учасників проаналізувати свої переживання, побачити образ свого «Я» на символічному рівні та умови для рефлексії своїх почуттів відносно роботи.

Завдання: намалювати три дерева, які символізують вашу роботу: 1 дерево – на початку дня; 2 дерево – у середині дня (кінець дня); 3 дерево – кінець тижня.

Обговорення: Як ви вважаєте, чому ваші дерева саме такі?

6. Вправа на розслаблення: «Мудрець»

Мета: посилити осознаність своїх бажань і досягнень. Намітити час їх здійснення.

Звучить тиха релаксаційна музика.

Завдання: Сядьте зручніше, закрийте очі. Уявіть собі галявину. Вдивіться у старий дуб на краю галявини. Під ним сидить мудрий старець, який відповість на будь-яке ваше питання. Підійдіть до нього, спитайте, що побажаєте, та вислухайте відповідь. До дуба прибитий календар, подивіться яка на ньому дата. Запам'ятайте її. І ще раз озирніться довкола, помилуйтеся природою..... Повертайтеся. Відкрийте очі і поділіться з групою своїми фантазіями.

7. Рефлексія заняття. «Острів Надій»

Учасникам пропонується по колу підійти до свого кораблика і висловити свої думки з таких тем:

- що найбільше сподобалось, запам'яталось на занятті?
- чи потрібні, на Ваш погляд, подібні заняття?
- як Ви збираєтеся використовувати те, чого навчилися сьогодні?

Як що Ваші очікування від заняття справдилися, хай Ваш кораблик «перепливе» на острів «Надій».

Додаток Ж

ЗАНЯТТЯ 2

Мета: розвивати групову згуртованість та уміння працювати командно; розвивати позитивне мислення.

Хід заняття:

1. Самодіагностика «Асоціація на слово «Робота»

На протязі 5 хвилин Вам необхідно розкрити тему «асоціація на слово – робота», використовуйте для цього 20 слів. Не намагайтеся відібрати правильні або неправильні слова ,пишіть їх так, як вони приходять Вам у голову. Ви ж самі розумієте – правильних чи неправильних відповідей бути не може.

Питання для обговорення:

Чи легко було передавати на папір власні асоціації?

Чого більше гарного чи поганого?

Скільки слів та речень ви встигли записати за 5 хв.?

Тепер ще раз подивіться на свої відповіді. Зеленим кольором відмітьте ті асоціації, які на вашу думку допомагають вам у роботі. Червоним – ті які заважають, жовтим – які не впливають на вашу роботу.

Яких відповідей у Вас більше? Зелених? Червоних? Жовтих? Той колір, якого більше, характеризує Ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений – Ви бажаєте домогтися більшого, впевнені у власних здібностях та успіху.

Червоний – на Вашу упевненість у собі негативно впливає думка інших та страх невдачі.

Жовтий – бажання досягти більшого на роботі має таку ж силу, як і страх невдачі

2. Вправа «Квітка-семицвітка» (очікування)

Мета: визначення очікувань учасників групи.

Інструкція. Кожен із нас, напевно, пам'ятає казку про «Квітку-семицвітку», яка виконувала бажання. Зараз на пелюстках кожен із вас напише, що він очікує від цього заняття.

Учасники забирають свої очікування-пелюстки, якщо вони справдилися.

3. Вправа «Правила душевної рівноваги».

Мета: розвиток групової згуртованості.

Інструкція. Учасники об'єднуються у кілька груп, кожна з яких повинна написати і презентувати, як зберегти душевну рівновагу в стресовій ситуації.

4. Вправа-колаж «Дерево»

Мета: згуртувати колектив і ближче дізнатися про кожного учасника групи.

Завдання: Учасникам пропонується розглянути стовбур дерева, подивіться «дерево як і будь-яка організація зовсім порожнє без людей і колективу, що його створюють, прикрасою будь якої установи є особистості, що там працюють, і не просто особистості а колектив». Будь-ласка, прикрасьте наше дерево, як ви себе бачите і відчуваєте в даній групі. Вибравши картинки, кожен приклеює їх на ватмані так, як відчуває своє розташування в групі. Після виконаної роботи кожен учасник (за бажанням) доповнює свої зображення з допомогою і олівців.

Питання для обговорення:

Чому ви вибрали ту чи іншу картинку?

Чи Відповідає розташування ваших зображень так, як вам хотілося б?

Чи Відчуваєте ви себе так в групі?

Чи Були складнощі при виконанні вправи?

Висновок: подивіться на наше дерево, який у нас вийшов колектив, згуртований чи ні, ви задоволені своїм місцем в ньому?

5. Вправа «Ходіння парами».

Мета: розвиток групової згуртованості, зняття психоемоційного напруження, розвиток вміння працювати командно.

Інструкція: учасники повинні знайти собі пару, сплітають руки та приставляють ногу до ноги. Завдання учасників пересуватися по залу не

розмикаючи рук та ніг. Потім ускладнюється завдання, кожна пара шукає собі ще одну пару. Пари учасників змикають між собою руки та ноги. Учасникам потрібно в четвірках пересуватися по залу. Суть завдання в тому, що учасники в парах та четвірках мають одночасно піднімати дві ноги (праву одного учасника та ліву іншого учасника).

Рефлексія: учасники діляться пережитими емоціями. Що найбільше сподобалося, розвеселило? Що було важко робити?

6. Вправа «Я переживаю стрес, коли...»

Мета: привернути увагу до внутрішнього стану, з'ясувати головні стресори присутніх.

Інструкція: По колу слід продовжити речення «Я переживаю стрес, коли...».

Рефлексія: Стреси, які виникають у житті, можна уявити як коридори, якими треба пройти: хто швидше, хто повільніше, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно доведеться.

7. Завершення заняття (рефлексія)

Учасники забирають свої очікування-пелюстки, якщо вони справдилися.

Додаток З

ЗАНЯТТЯ З

Мета: розвивати почуття довіри до інших людей; формувати навички ефективної взаємодії та комунікативної компетентності.

Хід заняття:

1. Вправа-привітання «Не хочу хвалитися, але я...»

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Інструкція: Всі учасники сідають у коло, кожен по черзі називає своє ім'я та продовжує вислів, що починається зі слів: «Не хочу хвалитися, але я...».

2. Вправа «Поплавок в океані»

Мета: розслабитися, зняти напругу, налаштуватися на позитив.

Під супровід релаксаційної композиції психолог дає вказівки учасникам сісти зручно, розслабитися, відчути себе поплавком у морі.

Інструкція: Займіть зручну позицію, розслабтеся. Відчуйте, як тепло проходить по всьому вашому тілі. Уявіть, що ви маленький поплавок у величезному океані. У вас немає мети, компасу, карти, керма, весел. Ви рухаєтеся туди, куди несуть вітер і океанські хвилі. Велика хвиля може на деякий час накрити вас, але ви знову випливаєте на поверхню. Намагайтеся відчути це. Відчуйте рух хвиль, тепле сонце, краплі дощу, подушку океану під собою. Згадайте, які ще відчуття виникають у вас, коли ви уявляєте себе маленьким поплавком у великому океані. Спробуйте протягом хвилини протриматись у цьому стані, не відволікаючись.

3. Вправа «Налагодження контактів».

Мета: формувати вміння налагоджувати нові контакти, знайомитися з новими людьми, розвиток почуття довіри до інших людей.

Інструкція: Учасники діляться на пари. Протягом 5 хв. кожен по черзі розказує своєму співрозмовнику про дві найважливіші події, які трапилися з ним останнім часом.

Можна запропонувати й інші теми для розмови:

Що мені в собі найбільше подобається?

Мій найважливіший досвід із дитинства.

Моя мрія.

Рефлексія: Як ви почувалися під час розповіді про себе? Які відчуття у вас виникали при цьому? Що для вас було легше – розповідати про себе чи слухати розповідь іншого?

4. Вправа "Кошик сміття"

Мета: звільнення від негативних почуттів та емоцій.

Матеріали: аркуші паперу, ручки, відро для "сміття".

Посеред кімнати психолог ставить символічний кошик для сміття. Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині відро для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

Інструкція: "Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями - у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: "я ображаюся на ...", "я серджуся на ...", тощо".

Після цього педагоги рвуть свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони всі перемішуються і забираються.

5. Вправа «Трійки»

Мета: розвиток уміння спілкуватися різними способами (вербально і невербально).

Інструкція: Група розбивається на трійки за бажанням. У кожній трійці обов'язки розподіляються таким чином: перший учасник грає роль глухого і

німого, він нічого не чує і не може говорити, але в його розпорядженні – зір, а також – жести і пантоміма; другий грає роль глухого і параліка, він може говорити і бачити; третій – сліпий і німий, він здатний чути і показувати. Їм пропонують домовитися, який подарунок подарують імениннику. Кожна група демонструє розв'язання завдання.

Рефлексія: Чи легко було спілкуватися? Який спосіб спілкування вам сприймати?

6. Вправа «Повітряна кулька»

Мета: зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

Всі учасники сидять в колі.

Інструкція: Уявіть собі, що зараз ми будемо надувати повітряні кульки. Вдихніть повітря, піднесіть уявну кульку до губ і, роздуваючи щоки, повільно, через напіврозтулені губи, надувайте її. Стежте очима за тим, як ваша кулька стає все більшою і більшою, як збільшуються, ростуть візерунки. Уявили? Я теж уявила ваші величезні кульки. Дміть обережно, щоб кулька не лопнула. А тепер покажіть їх одне одному.

Вправу можна повторити тричі.

7. Вправа на завершення

Мета: налаштування на позитив, позитивну спрямованість у житті.

Психолог: я хочу розповісти вам притчу «Прямуйте своїм шляхом».

Один із учнів спитав Майстра:

- Якщо мене хтось ударить, що я маю робити?

Майстер відповів:

- Якщо на вас із дерева впаде суха гілка й ударить вас, що ви маєте робити?

Учень сказав:

- Що я буду робити? Це ж проста випадковість, збіг, що я виявився під деревом, коли з нього впала суха гілка.

Учитель сказав:

- Так, робіть те саме. Хтось був божевільний. Був у гніві й ударив вас. Це все одно, що гілка з дерева впала на вас. Нехай це вас не тривожить, просто прямуйте своїм шляхом далі.

Додаток К

ЗАНЯТТЯ 4

Мета: створення у членів групи почуття цілісності, приналежності до однієї команди; спонукати учасників до самоаналізу та самовдосконалення

Хід заняття:

1. Вправа «Мій портрет у променях сонця»

Мета: сприяти позитивному сприйняттю «СВОГО «Я».

Інструкція: учасників подумати і відповісти на запитання: «Чому кожен з вас заслуговує на повагу?». Потім кожен малює сонце, у центрі сонячного кола пише своє ім'я або малює свій портрет, а вздовж сонячних променів записує свої позитивні риси. Психолог наголошує: «Постарайтеся, щоб сонячних променів було як найбільше».

Бажаючі зачитують список своїх рис, чіпляють своє сонце на дошці, діляться своїми почуттями і враженнями від вправи.

2. Вправа «Заміна негативних думок на позитивні»

Мета: формування позитивного мислення, вміння знаходити конструктивні рішення в критичних ситуаціях.

Інструкція: Пригадайте, коли у вас були невдачі, які і зараз мають вплив на ваше здоров'я, життя, поведінку та самопочуття. Напишіть 5— 10 таких речень, а потім спробуйте замінити негативні думки про себе на позитивні.

Рефлексія: якщо маєте бажання, можете поділитися з групою своїми враженнями від вправи.

3. Вправа «Дзеркало гніву»

Мета: спонукати учасників до самоаналізу та самовдосконалення.

Хід вправи: якщо ви конфліктуєте з кимось, візьміть у руки аркуш паперу і згадайте людину, на яку ви сердиті, і хотіли б, щоб у ній щось змінилось (член сім'ї, колеги, учні, друзі) і напишіть: «Мене захоплює ...» (тобто 5 пунктів, якими ця людина вас захоплює). Після цього напишіть друге: «Те, що мені не подобається в Х...». Тепер поверніться до першої вправи і викресліть ім'я тієї людини, якій ви давали характеристику, і напишіть своє. Перечитайте і подумайте, наскільки це збігається з вашими характеристиками.

Чи вийшло так, що те, що захоплює вас в іншій людині, захоплює і в собі, а те, що не подобається в іншому, не подобається в собі.

Рефлексія: підвести до висновку про те, що чим більше позитивних рис, ми знаходимо в людях, тим більше їх у нас самих.

4.Фізхвилинка «Снігова баба»

Інструкція: Давайте встанемо і перетворимося на снігову бабу - «замерзнемо». Пропонується «замерзнути» так сильно, як це тільки можливо. Психолог доторкається до деяких учасників, перевіряючи, наскільки твердими стали м'язи рук. Потім повідомляється, що виглянуло сонце, і наша снігова баба розтанула. Перевіряється ступінь «відтавання»: рука учасника, піднята вгору провідним, вільно падає без жодної напруги.

Учасникам пропонується повторити вправу один з одним.

Зверніть увагу на те, як приємно бути талою сніговою бабою, запам'ятайте ці відчуття розслаблення, спокою і вдавайтеся до цього досвіду в напружених ситуаціях.

5. Вправа «Головне – другорядне»

Мета: усвідомити актуальність якісного проживання свого життя.

Інструкція. Психолог пропонує учасникам на аркуші паперу написати 10-12 справ, які для них у цей час дуже важливі (на першому місці – найважливіша, на другому – менш важлива і т. д.). Потім запрошує всіх сісти колом, розслабитись і закрити очі. Він говорить: «Спробуйте уявити себе наприкінці життя, вам вже 70-75 років. Ви давно на пенсії, не працюєте, опікуєтесь

онуками, домашнім господарством і т.д. Уявіть, що з відстані тих літ дивитесь у своє сучасне та оцінюєте, що для вас головне, що – другорядне. Наприклад, ви можете думати про те, що багато сил віддавали певній справі, яка потім не мала у вашому житті великого значення, а тільки здавалася дуже важливою.

А тепер візьміть чистий аркуш паперу і напишіть список своїх справ за ступенем значущості для вашого життя в ролі людини, якій вже 70-75 років. Порівняйте обидва списки. Які справи залишилися для вас важливими, а які втратили свою значущість? »

Ця вправа демонструє відмінність між активністю та результативністю життя людини. Високий рівень активності (багато справ, постійна зайнятість, висока інтенсивність спілкування) означає невиконання значущих справ – марнування часу на дрібниці та штучна підтримка внутрішньої напруги через страх щось не встигнути. Необхідно навчитися виокремлювати в житті головне і прагнути будувати свій час та життя так, щоб сили були використані передусім на досягнення основних цілей.

6.Рефлексія. Вправа «Мені сьогодні...»

Мета: встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого в групі.

Психолог: - Як пройшло заняття, що було найважчим (неприємним), що більше всього сподобалося (запам'яталося)? Ваші побажання собі самому, ведучому.

Почніть, будь ласка, словами «Мені сьогодні...»

Додаток Л**ЗАНЯТТЯ 5**

Мета: сприяти встановленню контакту між усіма учасниками групи; показати шляхи розслаблення

Хід заняття:

1. «Знайомство-привітання»

Мета: відпрацювання вміння короткої самопрезентації.

Інструкція: всі учасники сідають у коло, кожен по черзі називає своє ім'я і говорить: «У вільний час я люблю...».

2. Вправа «Дружня долоня».

Учасникам роздаються аркуші паперу.

Інструкція: Обведіть контур своєї долоні тим кольором, який схоже ваш настрій зараз і напишіть на ній своє ім'я. Потім передайте листок з контуром долоньки вашим колегам по групі, і нехай кожен залишить свої побажання або комплімент на одному з пальців долоні. Послання повинно мати позитивний зміст, особистісну спрямованість, яким чином згадувати сильні сторони конкретної людини. І я із задоволенням приєднаюсь до вас.

Виконання завдання учасниками.

Психолог: Нехай ці долоньки несуть тепло і радість наших зустрічей, нагадують про цих зустрічах, а може бути і допомагають в якийсь складний момент.

3. Вправа «Лимони»

Інструкція: Уявіть, що у вашій лівій (правій) руці знаходиться цілий лимон. Якомога сильніше стисніть його. Постарайтеся видавити з нього весь сік.

Відчуваєте, як напружилися ваші рука і долоня, коли ви його стискаєте? А зараз відпустіть його. Зверніть увагу на свої відчуття, коли рука розслаблена.

Тепер візьміть інший лимон і стисніть його. Постарайтеся стиснути його ще сильніше, ніж перший. Чудово. Ви докладаете всіх зусиль. Тепер випустіть цей лимон і розслабтеся. Наскільки ж краще відчувають себе ваші рука і долоня, коли розслаблені! І знову візьміть лимон лівою (правою) рукою і постарайтеся вичавити з нього весь сік до крапельки. Не залишайте жодної краплини.

Стискайте все сильніше. Чудово. Тепер розслабтеся, хай лимон сам випаде з вашої руки. *(Повторити весь процес для правої руки).*

4. Вправа «Будь уважним»

Мета: зняття втоми, напруження.

Інструкція: Учасники сидять у колі. Ведучий пропонує їм уважно подивитися один на одного і запам'ятати, хто у що одягнений. Потім члени групи сідають спинами один до одного. Ведучий запитує учасників: «Пригадайте, як одягнена Оксана. Якого кольору блузка Марії?».

5. Вправа «Лист до себе»

Мета: розслаблення.

Інструкція. Декому краще допоможе впоратися зі стресом перенесення своїх хвилювань на папір. Напишіть собі листа. Довірте паперу все, що відчуваєте й думаєте. Цей спосіб має ту перевагу, що мова листа коротка і логічна. Змальовуючи в листі ситуацію, розуміти проблему починаєш швидше, ніж у розмові. Лист можна одразу знищити або сховати і перечитати, коли знову почнуть хвилювати травматичні події. Ви згадаєте свій стан і зрозумієте, що зможете з ним впоратися, як і минулого разу.

6. Вправа «Вдячність»

Мета: активізувати й усвідомити прояви мотивів допомоги.

Інструкція: подумайте про людей, які вам допомагають, роблять для вас приємні та важливі речі, розуміють вас. Візьміть аркуш паперу й напишіть

короткого листа з подякою комусь із цих людей. За бажанням можна зачитати листа.

7. Вправа «Усмішка по колу»

Мета: сприяти встановленню контакту між усіма учасниками групи.

Інструкція: Учасники сидять в колі, беруться за руки. Перший учасник повертається до свого сусіда праворуч або ліворуч, усміхається йому. При цьому можна «взяти» усмішку обережно в долоні і передати її іншому.

Додаток М

ЗАНЯТТЯ 6

Мета: закріпити позитивні емоції вихователів стосовно професії, розвивати внутрішню мотивацію особистості

Хід заняття:

1. Вправа «Знайомство-привітання»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Інструкція: пропонується така форма знайомства: назвати своє ім'я та продовжити речення: «Про мене кажуть, що я...».

Рефлексія: які думки у вас виникали під час виконання вправи?

2. Очікування учасників від заняття.**3. Вправа «Невербальний контакт»**

Мета: розминка учасників, їхнє емоційне входження у тренінг.

Інструкція: один член групи сидить із заплющеними очима, інші по черзі підходять і торкаються його руки, а він повинен вгадати, хто це був.

4. Вправа «Мій колектив»

Мета: стимуляція творчого мислення, групова взаємодія.

Інструкція: мікрогрупам пропонується створити плакат на тему: «Який колектив ми хотіли би бачити». Потім кожна група демонструє свої роботи, а психолог ініціює обговорення.

5. Релаксація «Книга мого життя»

Мета: розслаблення.

Інструкція: Сядьте зручно. Зробіть кілька спокійних вдихів під вислів «мені добре». Заплющте очі, уявіть собі білий екран, на якому будуть послідовно змінюватись картинки. Ось перед вами дерево великим планом, яке поступово

віддаляється, ось хмари що повільно плывуть і теж зникають, здається, ваш погляд на чомусь затримується ..., дайте волю своїй фантазії...

Кожний подумки повертається до свого дитинства. А дитинство та казка нерозлучні, як не розлучні річка і береги, сонячне світло і день, квітка і земля, ніч і місяць. Кожний любив слухати казки, і ви можете знову і знову згадати, як ви всім серцем співчували та співпереживали з головним героєм, проходячи разом з ним та за його успіхи. Кожний любив не раз гортати сторінки книги, вкотре розглядаючи малюнки з казковими героями.

Ви можете переглянути іншу книгу – книгу вашого життя, і знайти в ній найцікавіші сторінки. Згадайте себе сімнадцятирічними (про що мріяли, ким хотіли стати). Похваліть себе за кожную удачу, за кожний успіх. Ви доклали зусиль, виявили здібності, у вас щось вийшло – і це чудово. Перегорнемо наступну сторінку. На цих сторінках ви бачите себе радісною і щасливою, впевненою і задоволеною людиною, яка легко долає труднощі й досягає успіху в своїх справах. Іноді вам трапляються сторінки, де ви бачите свої колишні поразки, невдачі, де ви когось образили або образили вас, де вас роздирає гнів, клекоче обурення, мучить почуття провини, страху, образи. Ви можете вирвати ці сторінки зі своєї книги, зробивши з них паперові літачки, та пустивши їх за вітром, помахавши їм рукою, попросившись з ними назавжди. Або ви можете залишити їх та подякувати кожній ситуації за те, що отримали в ній уроки життя, бо не можна навчитись жити без труднощів.

Скажіть «дякую» всім своїм учителям – життєвим проблемам і труднощам, за можливість порівняти і зрозуміти стан злету та падіння, неприємності та радощі, гіркоту поразки й радість перемоги. Без неприємностей ми дуже швидко звикли б до радощів життя і воно було б нудне та нецікаве. Подякуйте всім, хто колись вас образив, знехтував, відмовив, – вам було боляче, проте ви духовно піднялись на одну, а може, на кілька сходинок.

А тепер погортайте свою книгу знову вперед і поверніться у сьогоднішній день, у цю годину, у цю кімнату. Зробіть глибокий вдих та енергійний видих під вислів «Я бадьорий» і розплюште очі.

Рефлексія. Ви мали змогу перегорнути книгу свого життя. Поділіться своїми думками, враженнями та дайте відповідь на запитання:

– Що ви відчували, коли подумки гортали цю книгу (хвилювання, піднесення, радість, сум або просто нічого не відчували)?

– Коли перегортали сторінку дитинства, ким хотіли стати?

6. Вправа «Уявна розмова зі своєю професією»

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

Психолог: Ваша професія – це не тільки диплом, робоче місце, зарплата, колеги. Вона матеріалізується не тільки в зовнішніх атрибутах, які можна побачити, відчуті на дотик на дотик. Вона – це і ви з усією кількістю психічної енергії, яку ви виділяєте і вкладаєте у вашу професію. Вона – це тисячі інших людей, котрі теж наповнюють її певною кількістю енергії. Уявіть собі, що ваша професія – жива істота. Як і з будь-якою живою істотою, з нею можна і потрібно спілкуватися: дякувати їй, хвалити, поважати, просити тощо. Полюбіть свою професію – і вона полюбить вас! Можна витратити десятиліття на свою професійну діяльність, але якщо працювати «без вогника», «без душі», без інтересу, то і результати діяльності будуть невтішними. Не чекайте в такому разі віддачі від неї. А якщо працювати творчо, «з вогником», вкладаючи всю душу в роботу, результат, як правило, виправдає себе.

Можна «заземлити» свою професію на книгах (літературі за фахом), підручниках, символах успіху в професійній сфері (дипломах, грамотах, сертифікатах тощо). Тоді, спілкуючись зі своєю професією, ви не тільки називаєте її на ім'я, а й звертаєте погляд на відповідні атрибути професії (найкраще на ті, що пов'язані з вашими професійними досягненнями). Можна звертати свій погляд у Космос, контактуючи зі своїм професійним полем (якщо ви аматор езотерики). В уявній розмові зі своєю професією головне – щоб спілкування було щирим, емоційним. Бажано, щоб ви спілкувалися,

використовуючи прості вислови. Психологічний ефект від виконання цієї вправи полягає в тому, що ви впливаєте на свої інтереси, потреби, мотиви, на своє ставлення до професії.

Завдання:

- Після професійної діяльності (чи навчання) подякуйте вашій професії за митті (адже вони були!), за творчі ідеї, цікаві зустрічі, матеріальні та інші дивіденди, які за успіхи.
- Подякуйте вашій професії за успіхи.
- Поспілкуйтеся з вашою професією стосовно ваших досягнень. Подякуйте їй за те, що вдалося прогресувати, досягти позитивних зрушень у професійній сфері.
- Попросіть у вашої професії позитивних зрушень у роботі, нових успіхів, досягнень. Будьте конкретними у ваших проханнях.
- Поставте перед собою конкретну мету і попросіть у вашої професії натхнення, енергії, допомоги в досягненні успіхів.

7. Рефлексія заняття.

Учасники діляться своїми враженнями про заняття.

