

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота магістра
магістра**

на тему: **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТИПУ АКЦЕНТУАЦІЇ ХАРАКТЕРУ ТА
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ**

Виконав: студентка 2 курсу, групи 8.0531
спеціальності 053– Психологія
Ватутіна Катерина Дмитрівна
Керівник: к.психол.н., доц. Грединарова О.М.
Рецензент: д.психол.н., професор Ткалич М.Г.

Запоріжжя – 2022

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

« ____ » _____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Ватутіна Катерина Дмитрівна _____

Тема роботи Взаємозв'язок типу акцентуації характеру та професійного вигорання у вихователів

керівник роботи Грединарова О.М., к.психол.н., доцент кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «20» 07 2022 року № 884-с

2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: проаналізувати ступінь розробленості проблем акцентуацій і емоційного вигорання в педагогічній психології; виявити основні акцентуації, які проявляються в процесі освоєння і багатолітнього виконання виховательської діяльності ; розкрити сутність поняття емоційного вигорання та його структури; емпірично дослідити специфіку взаємозв'язку типу акцентуацій характеру і професійного вигорання у вихователів.
5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 2 рисунка
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Гречинарова О.М., доцент		
Розділ 1	Гречинарова О.М., доцент		
Розділ 2	Гречинарова О.М., доцент		
Розділ 3	Гречинарова О.М., доцент		
Висновки	Гречинарова О.М., 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 2022 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2022 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2022 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2022 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	серпень–вересень 2022р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2022 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2022 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано

Студент _____ Ватутіна К.Д.

Керівник роботи _____ Гречинарова О.М.

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О. М. Гречинарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 88с., 6 таблиць, 2 рис., 55 джерел, 2 додатки.

Об'єкт дослідження: синдром професійного вигорання.

Предмет дослідження: взаємозв'язок типу акцентуацій характеру та професійного вигорання у вихователів.

Мета: дослідити специфіку взаємозв'язку типу акцентуацій характеру і професійного вигорання у вихователів.

Гіпотеза: існує прямий зв'язок між збудливим типом акцентуації характеру та рівнем професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Методи дослідження: -теоретичні: історико-логічний, теоретичний та порівняльний аналіз наукових підходів, систематизація, узагальнення, класифікація існуючих підходів; - емпіричні :спостереження, бесіда, психологічне тестування, методи математичної статистики.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що в ній предметом дослідження є залежність професійного вигорання вихователя від прояву акцентуацій рис його характеру в процесі виконання професійної діяльності.

Матеріали дослідження можуть бути використані в професійно-освітньому процесі педагогічних вузів, педагогічних коледжів, а також інститутів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

ВИХОВАТЕЛЬ, ПЕДАГОГ, ВИХОВАННЯ, АКЦЕНТУАЦІЯ, ГІПЕРТИМНІСТЬ, ДЕМОНСТРАТИВНІСТЬ, ПЕДАНТИЧНІСТЬ, ЗАСТРЯГАННЯ, ТРИВОЖНІСТЬ, ЕКЗАЛЬТОВАНІСТЬ, ЕМОТИВНІСТЬ, ЦИКЛОТИМНІСТЬ, ДИСТИМНІСТЬ.

SUMMARY

Vatutina K.D. Interconnections of the Character Accentuation Type and Professional Burnout in Educators

Master's thesis: 88 pages, 6 tables, 2 figures, 56 sources, 2 appendices.

The object of the study: the syndrome of professional burnout.

The subject of the study: the relationship between the type of character accentuations and professional burnout among educators.

Purpose: to investigate the specificity of the relationship between the type of character accentuations and professional burnout among educators.

Hypothesis: there is a direct relationship between the excitable type of character accentuation and the level of professional burnout of preschool teachers.

Research methods: - theoretical: historical-logical, theoretical and comparative analysis of scientific approaches, systematization, generalization, classification of existing approaches; - empirical: observation, conversation, psychological testing, methods of mathematical statistics.

The scientific novelty of the work lies in the fact that the subject of research is the dependence of the teacher's professional burnout on the manifestation of accentuations of his character traits in the process of performing professional activities.

Research materials can be used in the professional and educational process of pedagogical universities, pedagogical colleges, as well as institutes for improving the qualifications of pedagogical personnel.

EDUCATOR, TEACHER, EDUCATION, ACCENTUATION, HYPERTIMISM, DEMONSTRATIVENESS, PEDANTICITY, STUCK, ANXIETY, EXALTATION, EMOTIONALITY, CYCLOTIMISM, DISTIMISM.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АКЦЕНТУАЦІЙ РИС ХАРАКТЕРУ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ	10
1.1. Психологічні особливості професійної діяльності вихователя ДНЗ.....	10
1.2. Акцентуовані риси особистості і особливості їх проявлення у процесі професійної діяльності.....	16
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗКУ З ТИПОМ АКЦЕНТУАЦІЙ ХАРАКТЕРУ ОСОБИСТОСТІ.....	28
2.1. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників	28
2.2. Зв'язок між синдромом «емоційного вигорання» та типом акцентуації характеру особистості.....	35
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТИПУ АКЦЕНТУАЦІЙ ХАРАКТЕРУ ТА РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ.....	46
3.1. Методи, методика і процедура дослідження.....	46
3.2. Дослідження наявності акцентуацій характеру особистості за допомогою «Методики вивчення акцентуацій особистості»	52
3.3. Результати дослідження синдрому « професійного» вигорання за допомогою методики діагностики рівня «емоційного вигорання».....	64
3.4. Розрахунок коефіцієнта кореляції між показниками акцентуації особистості та показниками рівня «професійного вигорання».....	68
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТОК.....	85

ВСТУП

В умовах економічної нестабільності в Україні і світі в цілому, в умовах реформування системи освіти, питання збереження здоров'я педагога, в тому числі і вихователя дитячого дошкільного закладу, стає питанням надзвичайної важливості.

Актуальною проблемою на сьогоднішній день є розповсюдження серед працівників освіти синдрому «професійного вигорання» або «емоційного вигорання»(СЕВ).

Саме наявність акцентуацій характеру у людини виявилася для нас вагомим фактором, що може спричинити СЕВ.

Цей аспект у наш час ще недостатньо досліджений. На нашу думку, дуже важливо знайти шляхи вирішення цієї проблеми та знайти шляхи подолання СЕВ, що може виникнути в цій ситуації. Вирішення цієї проблеми дозволить не тільки поліпшити стан людини, але й допоможе підвищити ефективність її роботи у організації.

Поведінка вихователя в процесі професійної діяльності в більшості залежить від тих індивідуальних особливостей , які виділяють його як особистість. Не всі індивідуальні особливості є вродженими. Більшість з них формується в процесі всього нашого життя. Професія вихователя накладає суттєвий відбиток на образ його життя. Закладений в людині потенціал взаємодіє з обраною професією, більше того, людина і професію частіше за все обирає саме тому, що вона відповідає його індивідуальним нахилам.

В процесі професійної діяльності в структурі особистості і характеру вихователя проявляються акцентуації. Профілактика та подолання можливих акцентуацій рис характеру вихователя є важливою задачею психологічної служби, так як від її вирішення залежить успішність діяльності педагога що відображується на психологічному кліматі в колективі та на психічному здоров'ї дітей.

Так К. Леонгард відмічає, що індивідуальні риси надають характеру людини неповторність, не являючись патологічним відхиленням від «середнього».

Дослідженням акцентуацій займалися К. Леонгард, Е. Фромм, Е. Шелдон, А. Шострем та інші.

З віком акцентуації характеру людини можуть змінюватись-згладжуватися або загострюватись. Наявність деяких акцентуацій залежить від виду професійної діяльності людини. На підставі різних класифікацій виділяють 10 типів акцентуацій характеру.

Для нас виявилось актуальним проаналізувати, чи може наявність акцентуацій впливати на виникнення та подальше формування у людини синдрому «емоційного вигорання».

Щодо аналізу основних підходів до вивчення синдрому «емоційного вигорання» слід зауважити, що цей феномен став предметом спеціального аналізу зовсім недавно. Нині відомі декілька основних підходів до вивчення СЕВ. Перший підхід розглядає «емоційне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях, пов'язаних з спілкуванням. Другий підхід розглядає «емоційне вигорання» як двовимірну модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді і до себе. Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «емоційного вигорання» як трьохкомпонентну систему, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень. Також дослідженням проблеми «емоційного вигорання» займалися Г. Робертс, Д. Спаньол, Р. Кепьюто, та інші.

Вірогідність розвитку симптомів професійного вигорання серед педагогів, зокрема вихователів ДНЗ, достатньо висока, що призводить до зниження здатності вихователя, як професіонала до прийняття

конструктивних рішень професійних проблем і задач, тенденції до відмови в ситуаціях невдач, почутті незадоволеності результатами своєї діяльності. Ознаки професійного вигорання вихователів в ситуаціях професійних навантажень вказують на необхідність впровадження заходів щодо профілактики стресу та психічного здоров'я педагогів.

Саме актуальність даної проблеми та її недостатня розробленість стосовно вихователів ДНЗ і визначила вибір теми нашого дослідження.

Отже, тема нашого дослідження: «Взаємозв'язок типу акцентуацій характеру та професійного вигорання у вихователів».

типу акцентуацій характеру і професійного вигорання у вихователів.

Об'єкт дослідження: синдром професійного вигорання.

Предмет дослідження: взаємозв'язок типу акцентуацій характеру та професійного вигорання у вихователів.

Метою дослідження є наступне: дослідити специфіку взаємозв'язку

Нами була висунута наступна гіпотеза: існує прямий зв'язок між збудливим типом акцентуації характеру та рівнем професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Завдання дослідження:

-проаналізувати ступінь розробленості проблем акцентуацій і емоційного вигорання в педагогічній психології;

-виявити основні акцентуації, які проявляються в процесі освоєння і багатолітнього виконання виховательської діяльності ;

-розкрити сутність поняття емоційного вигорання та його структури;

– емпірично дослідити специфіку взаємозв'язку типу акцентуацій характеру і професійного вигорання у вихователів.

Для організації дослідження нами були використані наступні методи дослідження: теоретичний аналіз, систематизація, узагальнення, класифікація існуючих підходів, спостереження, бесіда, тестування, методи математичної статистики.

Використання одержаних результатів дослідження дозволять підвищити ефективність роботи сучасних організацій та допоможуть у забезпеченні психічного здоров'я їх співробітників.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що в ній предметом дослідження є залежність професійного вигорання вихователя від прояву акцентуацій рис його характеру в процесі виконання професійної діяльності.

Практична значимість дослідження. Отримані в ході дослідження результати можуть бути використані в професійно-освітньому процесі педагогічних вузів, педагогічних коледжів, а також інститутів підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Знання про психологічні особливості появи та прояву акцентуацій буде корисно одержати керівникам освітніх закладів, зокрема дошкільних. Зміну особистості педагога в період його професійного становлення слід враховувати при атестації педагогічних працівників.

Рекомендації з попередження, подолання акцентуацій та профілактики емоційного вигорання можуть бути використані в процесі індивідуальних консультацій в роботі практичних психологів.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувались репрезентативністю вибірки, застосуванням методів адекватних меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного та якісного аналізу, використанням методів математичної статистики.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АКЦЕНТУАЦІЙ РИС ХАРАКТЕРУ ВИХОВАТЕЛЯ ДНЗ

1.1. Психологічні особливості професійної діяльності вихователя ДНЗ

Професійна діяльність педагога дошкільного виховання і освіти служить предметом численних досліджень. Питання, пов'язані з її структурою, специфікою професійних умінь фахівця даного профілю і методикою їх формування розглядаються в роботах Гапоненко Л., Р.С. Буре, Долинська Л.В., І.Ю. Єрофєєвої, Л.І. Зоріло, М.А. Кавардакової, В.І. Дубасенюк О.А., Мешко Г.М., Семиченко В.А. і ін. Активно ведуться психологічні дослідження підготовки педагогічних кадрів дошкільних установ (Кириченко М.О., Лисянська Т.М., Марунець М. і ін.).

Основною ідеєю в дослідженні цих проблем є ідея гуманізації освіти, яка є надзвичайно органічною для дошкільного виховання. В жодному іншому віці дитина, виступаючи «джерелом інтуїції, творчості, спонтанних спонукань і радості» (Е. Берн), не регламентує так жорстко поведінку педагога (виключаючи, звичайно, випадки деспотичності дорослого), який змушений рахуватися з потребами дітей, особливостями прояву і розвитку у них психічних функцій, відкритістю емоційної сфери, безпосередністю поведінки, найчастіше наполегливим протистоянням (особливо в першій половині дошкільного віку) тиску з боку дорослого, відстоюванням самостійності. При цьому у дитини яскраво виражене прагнення наслідувати дорослому, домогтися визнання з його боку і зберегти позитивні відносини з ним. Тому професійна діяльність педагога дошкільної освіти володіє низкою

особливостей. Важливо зупинитися на деяких особливостях професійної діяльності вихователя.

По-перше, діяльність вихователя дошкільного навчального закладу в Україні регламентується Законом України «Про освіту», Законом України «Про дошкільну освіту»(Відомості Верховної Ради України (ВВР). Так, згідно Закону України «Про дошкільну освіту» педагогічний працівник дошкільного навчального закладу - особа з високими моральними якостями, яка має відповідну вищу педагогічну освіту, забезпечує результативність та якість роботи, а також фізичний і психічний стан якої дозволяє виконувати професійні обов'язки.) [16; 17].

По-друге, діяльність педагога має свою структуру. З точки зору психологічної структури, у роботі вихователя ДНЗ, як і педагога, виділяють кілька сторін: виховання, навчання, професійна педагогічна діяльність, професійне педагогічне спілкування, особистість педагога [21]. В своїх працях Б.М. Бім-Бад пише «вихователь - це педагог, який організовує і направляє роботу дітей в освітньому закладі». Від вихователя вимагається володіння певними професійними якостями: вміння проектувати цілі і завдання виховання, передбачити і аналізувати результати своєї діяльності, організувати життєдіяльність вихованців, постійно займатися самоосвітою, вдосконаленням педагогічної майстерності тощо. Покликання вихователя-забезпечити кожній дитині здоровий спосіб життя і допомогти йому організувати самостійну діяльність з творчого освоєння людської культури»[25]. Основними професійними функціями вихователя, як підкреслюють дослідники, є: освітня, виховна, розвиваюча, нормативна, комунікативна, інформаційна, координуюча, рефлексивна та діагностична [16].

Так, однією з багатьох цілей діяльності вихователя є повідомлення тієї чи іншої інформації дитині, значущою для формування його уявлень про навколишній світ, обговорення або оцінка вчинків дитини і розвиток у нього адекватних форм поведінки і т.п. Ці завдання щоденно вирішуються

вихователем в залежності від вікових та індивідуальних особливостей дитини. З іншого боку, стратегічною метою педагогічної роботи вихователя з дітьми раннього та дошкільного віку є розвиток дитини як унікальної та неповторної особистості. Цю надзвичайно важливу ціль, з точки зору педагогічних технологій та методик, реалізувати особливо важко, оскільки спрогнозувати особистісні та інтелектуальні зміни у кожній дитині і виразити ці зміни в чітких параметрах не вдається.

Марунець М. в своїй роботі зазначає, що «ціннісна свідомість формується у молодій людині тоді, коли вихователь бачить в ньому принципово рівного собі, вільного у виборі цінностей і психологічно унікального суб'єкта, з яким він, старший і досвідченіший і мудрий, прагне поділитися своїми цінностями, щоб вони стали загальними для них, а значить, увібрали в себе і особливості духовної позиції вихованця; в цьому сенсі говорять, що виховує не тільки вчитель учня, а й учень вчителя, але це і означає, що виховання є одночасно і спілкування, і творчість, а не комунікація, не управління і не обслуговування» [25] В перші роки життя дитини така позиція педагога набуває особливого значення.

Ще однією особливістю професійної діяльності педагога дошкільного закладу є педагогічні технології. За думкою Семиченко В.А., педагогічна технологія включає в себе «сукупність знань про способи і засоби педагогічного процесу» [40]. Інноваційні підходи в роботі з дітьми на ранніх ступенях їх розвитку спонукають фахівців до розробки програм розвиваючого характеру, реалізація яких вимагає сучасних технологій роботи з дітьми. В зв'язку з цим перед вихователем постає проблема вибору програм, які б були адекватними віку дітей, відповідали особливостям конкретної групи дітей, професійному рівню, інтересам та індивідуальним особливостям педагога, а також сприяли розвитку особистості дитини та педагога-вихователя.

Сучасні науковці, такі як Підгурська В. П., Кириченко М.О., Дубасенюк О.А. та ін. виділяють наступну особливість професійної діяльності вихователя, яка впливає зі специфіки педагогічної діяльності як виду діяльності, оскільки це завжди діяльність особистості. Ця особливість педагогічної діяльності чітко виступає саме в роботі з дітьми раннього та дошкільного віку. Поєднання теоретичних знань про розвиток дитини, володіння різноманітними педагогічними технологіями навчання та виховання, здатність до творчого і доречності їх використання і в той же час володіння безліччю особистісних рис, що впливають на беззастережне прийняття педагога дитиною (здатність до емпатії і професійна рефлексія, педагогічна спрямованість і одночасно здатність "впасти в дитинство" і бути нарівні з дитиною, творчість та ін.), може сприяти її повноцінному розвитку.

Матвієнко О. на перший план висуває, так зване, особистісне спілкування [26]. Рушійною силою такого спілкування є та цінність, яку його партнери представляють одна для одної, а об'єкти, які залучені в цей процес, грають роль посередників або знаків, на мові яких суб'єкти розкривають себе один одному.

Необхідно відзначити особливу роль суб'єктів, з якими взаємодіє вихователь ДНЗ в процесі професійної діяльності, так як саме вони визначають основні педагогічні функції. О.В. Горецька виділяє в діяльності вихователя кілька напрямків суб'єкт-суб'єктної взаємодії: «вихователь - діти (дитина)», «вихователь - батьки», «вихователь - вихователь», «вихователь - помічник вихователя», «вихователь - адміністратор (завідуюча, старша медична сестра, методист) » і ряд інших. Головним суб'єкт-суб'єктним напрямком, є взаємодія вихователя з дітьми [31].

На думку ряду дослідників, для успішної педагогічної діяльності вихователь повинен володіти спеціальними вміннями. Так Л. Ф. Спирін, М.Л. Фрумкін, та інші, спираючись на структуру діяльності педагога, виділяють такі вміння:

- гностичні (розширення своїх знань, вивчення та аналіз власного досвіду і досвіду колег);
 - конструктивно-проектувальні (аналіз власної діяльності і проектування навчально-виховного процесу);
 - організаторські (вміння організувати свою діяльність і діяльність вихованців відповідно до поставлених цілей);
 - комунікативні (вміння впливати і взаємодіяти, що забезпечує передачу інформації в процесі педагогічного спілкування);
 - прикладні (художні, спортивні та іншими здатності педагога)
- [23].

Аналіз досліджень О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнецов, В.Л. Зливков та інших в питанні професійно значущих характеристик особистості педагога, які включають в себе як соціальні, так і психологічні, дозволив виділити наступні основні професійні якості особистості педагога : розумові, дидактичні, перцептивні якості, організаторські якості, вольові професійні якості, комунікативні якості, педагогічну уяву, тактовність, розподіл уваги, активність особистості, емоційну стійкість, оптимістичне прогнозування, креативність [30].

Так, Ю.Л. Трофімов серед психологічних характеристик виділяє педагогічну рефлексію, педагогічне мислення, педагогічну уяву, педагогічна самосвідомість, педагогічну самооцінку, педагогічну спостережливість, педагогічне прогнозування, емпатію, толерантність та ін. Вона пропонує і свою структуру особистості педагога, яка включає в себе наступні психологічні феномени [37].

- мотивація особистості (громадянська, пізнавальна, самоосвітня та ін.);

- якості особистості (педагогічні здібності, риси характеру, психічні процеси і стани особистості);

- інтегральні характеристики особистості, неповторні і унікальні (індивідуальний стиль діяльності, педагогічна самосвідомість, креативність).

Семиченко В.А. розробив свою структуру особистості педагога. У своїй структурі він виділяє:

- особистісні (здатності забезпечують реалізацію виховної функції педагога, включають: перцептивні здібності, педагогічну уяву, здатність саморегуляції емоційної сфери і поведінки, витримку і самовладання, саморегуляцію психічних процесів);

- організаційно-комунікативні (здібності пов'язані зі здійсненням організаторської функції і спілкуванням: комунікативні здібності, педагогічний такт, організаторські та сугестивні здібності);

- дидактичні здібності (здібності забезпечують передачу інформації; здібності формують активне, самостійне, творче мислення вихованців; експресивно-мовленнєві здібності; пізнавальні здібності, розподіл уваги) [40].

Таким чином, проаналізувавши існуючу літературу з приводу даної проблематики, ми можемо говорити про те, що специфіка педагогічної діяльності висуває певні вимоги до особистості педагога, який працює з дитиною. Найбільш важливі з них є вимоги до вихователя як до особистості, а саме до його якостей характеру, вмінь, навичок, комунікативних здібностей. Саме тому, на нашу думку, досить важливим є дослідження акцентуацій рис характеру особистості та розробки заходів щодо профілактики надмірного загострення окремих рис характеру.

1.2. Акцентуйовані риси особистості і особливості їх проявлення у процесі професійної діяльності

З розвитком експериментального напрямку в рамках психології велика увага приділяється дослідженню особистості, її індивідуальних особливостей.

Основу індивідуальних відмінностей людей становить характер, він становить основу людської особистості (його стрижень). Особистість ширше, ніж характер, її не можна ототожнювати з характером.

Характер (з грец. - друк, карбування) – сукупність стійких індивідуальних рис, що визначають типові для людини способи поведінки, в тому числі і спілкування. Ці способи складаються у людини в процесі життя в спілкуванні і діяльності. Характер накладає певний відбиток на дії і вчинки людини, робить їх характерними, дозволяє передбачати поведінку людини [35]. Характер дозволяє оцінити змістовну соціальну сторону поведінки суб'єкта, його ціннісні орієнтації. Характер є результатом індивідуального розвитку особистості у зв'язку із закріпленням в поведінці індивіда різних проявів психічних процесів: пізнавальних, емоційних і вольових.

По відношенню до рівня норми характер може бути:

- нормальним, збалансованим, тобто відповідати адекватними реакціями на різні стимули;
- акцентуйованим, з надмірним проявом деяких рис (наприклад екзальтованість, некерованість і ін.);
- психопатичним, коли деякі риси виявляються на рівні патології [45].

Так, К. Леонгард вважав, що у 20–50% людей деякі риси характеру загострені, надмірно розвинені в збиток іншим якостям, що відбувається своєрідний «перекіс» характеру, акцентуація характеру, в результаті чого погіршується взаємодія з людьми, з'являються однотипні утруднення і конфлікти [22].

Вираженість акцентуації може бути різною: від легкої, помітної лише найближчому оточенню, до крайніх варіантів, психопатії. Психопатія – хвороблива потворність характеру (при збереженні інтелекту людини), в результаті різко порушуються взаємини з людьми; психопати можуть бути навіть соціально небезпечні для оточуючих [22]. Відмінності між акцентуаціями характеру і психопатіями ґрунтуються на діагностичних критеріях. При акцентуації характеру може не бути жодного з цих ознак: ні відносної стабільності характеру протягом життя, ні тотальності його проявів у всіх ситуаціях, ні соціальної дезадаптації як наслідку тяжкості аномалії характеру. У всякому разі ніколи не буває відповідності всім цим трьом ознакам психопатії відразу. Як вказувалося, зазвичай акцентуації розвиваються в період становлення характеру і згладжуються з подорослішанням. Особливості характеру при акцентуації можуть виявлятися не постійно, а лише в деяких ситуаціях, в певній обстановці, і майже не виявлятися в звичайних умовах. Соціальна дезадаптація при акцентуації або зовсім відсутня, або буває нетривалою. На додаток до критеріїв можна відзначити ще одну важливу ознаку, що відрізняє акцентуації і психопатії [22]. При психопатіях декомпенсації, гострі афективні і психопатичні реакції, соціальна дезадаптація виникають від будь-яких психічних травм, і найрізноманітніших важких ситуацій, від будь-яких підстав і навіть без видимої причини. При акцентуаціях порушення виникають лише при певного роду психічних травмах, в деяких важких ситуаціях, а саме: лише тоді, коли вони адресуються до «місця найменшого опору», до «слабкої ланки» даного типу характеру. Інші труднощі і потрясіння, що не зачіпають цієї «ахіллесовою п'яти», не призводять до порушень і переносяться стійко. При кожному типі акцентуації є властиві тільки йому «слабкі місця. З роками акцентуація може згладжуватися або, навпаки, посилюватися, переростаючи в неврози або психопатії.

Вчені давно намагаються поділити людей на певні групи, типи і т. д. з точки зору їх психологічних особливостей. Такі спроби мають велике практичне значення, оскільки, відносячи людину до певного типу, ми можемо припустити наявність у нього рис, властивих всій типологічній групі, і на цій підставі прогнозувати його поведінку в тих чи інших ситуаціях.

Розпізнавання типу акцентуації є однією з важливих задач, адже тип акцентуації вказує на слабкі місця характеру і дозволяє передбачити чинники, здатні викликати способи декомпенсації або психогенні реакції, які ведуть до дезадаптації особистості. Будь-яка якість характеру, навіть найчудовіша, коли отримує надмірний розвиток, починає набувати якогось негативного відтінку, ускладнювати життя самій людині і її оточенню, обумовлювати «важкий» характер. В той же час, акцентуації рис характеру можуть грати глобальну роль у позитивному розвитку особистості, якщо їх вчасно розпізнати і направити в потрібне русло [28]. Саме це обумовлює важливість дослідження проблеми розвитку акцентуацій особистості в сучасній психологічній науці. Дослідження особистостей з рисами акцентуації дає можливість отримати цінні дані для прогнозування їх успішності в професійній діяльності, дозволяє виділити групи підвищеного ризику, з небажаним рівнем акцентуацій, які характеризуються високою ймовірністю виникнення адаптаційних порушень у професійній сфері, які сприяють розвитку або посилення інтрапсихічного конфлікту, фрустраційної і емоційної напруженості, психічного стресу.

Першим термін «акцентуація» в 1968 році ввів німецький психіатр Карл Леонгард, який вживав його в словосполученнях «акцентуйована особистість» і «акцентуйовані риси особистості» [22]. Він описує акцентуації як надмірно посилені індивідуальні риси особистості, які мають тенденцією до переходу в патологічний стан в несприятливих умовах. Леонгард характеризує акцентуації як «відхилення від норми», але зауважує, що на його думку «населення Берліна це на 50% акцентуйовані особистості і на

50% - стандартний тип людей» [22]. Він розробив також свою класифікацію акцентуацій, в якій можна бачити значний вплив психоаналітичних уявлень про типологію психічних розладів.

Отже, згідно концепції К. Леонгарда, акцентуації - це індивідуальні людські риси, які мають тенденцією до переходу в патологічний стан. При надмірній виразності цих рис вони накладають відбиток на особистість як таку і, нарешті, можуть набувати патологічний характер, руйнуючи структуру особистості. Особистості, що позначаються Леонгардом як акцентуйовані, не є патологічними. Згідно даної концепції, риси особистості можуть бути розділені на основні та додаткові. Основних рис значно менше, але вони є стрижнем особистості, визначають її розвиток і психічне здоров'я. При високому ступені вираженості (акцентуації) основні риси накладають відбиток на особистість в цілому. Відповідно, особистості з високим ступенем вираженості основних рис називаються акцентуйовані [22].

В вітчизняній психологічній науці феноменом акцентуацій займався відомий дитячий психіатр професор А.Є. Личко. Він в 1977 році на основі робіт К. Леонгарда і класифікації психопатій Петра Борисовича Ганнушкіна розвинув концепцію і почав використовувати словосполучення «акцентуація характеру», вважаючи особистість занадто комплексним поняттям для акцентуації. Однак, розроблена ним концепція призначена тільки для підліткового віку. Акцентуації характеру частіше зустрічаються у підлітків і юнаків (50–80%), чим у дорослих, оскільки саме ці періоди життя – найбільш критичні періоди для формування характеру, для прояву своєї неповторності, індивідуальності.

Акцентуація характеру - це надмірне посилення окремих рис характеру, при якому спостерігаються, не виходячи за межі норми, відхилення в психології і поведінці людини, які межують з патологією [51].

Такі акцентуації, як тимчасовий стан психіки, найчастіше спостерігаються в підлітковому і ранньому юнацькому віці. При дорослішанні дитини особливості її характеру, що проявилися в дитинстві, залишаються

досить вираженими, але втрачають свою гостроту, та з віком знову можуть проявитися чітко (особливо якщо виникає захворювання).

Таким чином, акцентуація - це дисгармонійність розвитку характеру, гіпертрофована вираженість окремих його рис. У акцентуйованих особистостей може бути ускладнена адаптація в деяких специфічних ситуаціях, хоча в інших, навіть більш складних ситуаціях, здатність до адаптації може бути хорошою або навіть підвищеною. Через акцентуації свого характеру людина може бути уразливою при певних впливах, але ця вразливість може поєднуватися з хорошою або навіть підвищеною стійкістю до інших дій. Під акцентуацією слід розуміти особливість характеру (в інших джерелах - особистості), яка знаходиться в межах клінічної норми, при якій окремі його риси надмірно посилені, внаслідок чого виявляється виборча уразливість відносно одних психогенних впливів при збереженні хорошої стійкості до інших. Акцентуації не є психічними розладами, але по ряду своїх властивостей схожі з розладами особистості, що дозволяє робити припущення про наявність між ними зв'язку.

Слід зауважити, що акцентуація буває прихованою і явною.

Прихована акцентуація - звичайний варіант норми характеру, її помітити неможливо. Прояв може мати місце в сім'ї, в дуже близькому оточенні або несподівано, під впливом психогенних подразників (несприятливих соціальних факторів).

Явна акцентуація - проявляється постійними рисами, характерними певної акцентуації. З віком прихована і явна акцентуації можуть переходити один в одного [28].

Надмірно виражені акцентуації характеру особистості можуть створити сприятливі умови для розвитку неврозів і різних психосоматичних розладів, тому їх роль в цьому зв'язку активно вивчається вітчизняними та зарубіжними фахівцями. Зокрема, дослідженням акцентуацій займалися К. Леонгард, А.Є. Личко, Е. Фромм, Е. Шелдон, А. Шострем та інші.

Е. Фромм розробив свою концепцію і діагностичні методи виключно для роботи з підлітками, через що іноді можна зустріти твердження інших авторів, що поняття акцентуації може бути застосовано тільки до підліткового віку. Однак сам він ніде не обмежує сферу застосування цього поняття, і говорить тільки про сферу застосування своїх теоретичних і практичних розробок.

Існує дві класифікації типів акцентуацій - перша запропоновані К. Леонгардом (1968), а друга Личко А.Є. (1977).

Так, у 70-х рр. А.Є. Личко на основі узагальнення клінічного досвіду була створена типологія акцентуації у підлітків (пік прояви характеру, найбільш вразливий вік). Виділено 11 типів акцентуації характеру: гіпертимний, лабільний, циклоїдний, сензитивний, астеноневротичний, шизоїдний, психоастенічний, епілептоїдний, істероїдний, нестійкий, конформний [28]

К. Леонгард приводить свою класифікацію, згідно з якою виділяють десять різних типів акцентуацій: гіпертимний, дистимний, циклотимний, збудливий, застрягаючий, педантичний, тривожний, емотивний, демонстративний, екзальтований.

Згідно класифікації К. Леонгарда, гіпертимний тип характеризує надзвичайна контактність, балакучість, виразність жестів, міміки, пантоміміки. Він часто спонтанно відхиляється від первісної теми розмови. У такої людини виникають епізодичні конфлікти з оточуючими людьми через недостатньо серйозного ставлення до своїх службових і сімейних обов'язків. Люди подібного типу нерідко самі бувають ініціаторами конфліктів, але засмучуються, якщо оточуючі роблять їм зауваження з цього приводу. З позитивних рис, привабливих для партнерів по спілкуванню, людей даного типу характеризують енергійність, жага діяльності, оптимізм, ініціативність. Разом з тим вони володіють і деякими відразливими рисами: легковажністю, схильністю до аморальних вчинків, підвищеною дратівливістю, прожектерством, недостатньо серйозним ставленням до своїх обов'язків.

Вони важко переносять умови жорсткої дисципліни, монотонну діяльність, вимушену самотність. Особливість цього типу - майже постійне перебування в піднесеному настрої, незважаючи на відсутність для цього будь-яких приводів. Піднесений настрій поєднується з високою активністю, спрагою діяльності. Для гіпертимного типу характерні товариськість, підвищена балакучість. На життя вони дивляться оптимістично, навіть при труднощах не втрачають оптимізму, а труднощі часто долають без особливих зусиль. Їм бракує почуття дистанції зі старшими (за соціальним становищем або за віком). До цього типу можна віднести такі риси характеру як товариськість, життєрадісність, переважання позитивних емоцій, легкість в сприйнятті життєвих труднощів, безвідповідальність, легковажність. Конфлікт можливий при монотонній роботі, самотності, умови жорсткої дисципліни, постійних моралей. Це приводить до того, що у цієї людини виникає гнів. Така людина добре себе проявляє в роботі, пов'язаній з постійним спілкуванням. Для неї характерно часто міняти професії і місце роботи. Гіпертимним людям не можна довіряти кропітку одноманітну роботу, що вимагає посидючості, концентрації уваги, відмови від активного спілкування з оточуючими. Для них більше всього підходить організаторська діяльність, яка вимагає контактів з людьми, дозволяє реалізовувати накопичений «енергетичний потенціал». Гіпертимній людині важко тримати себе в руках, тому їх робота не повинна бути пов'язана з конфліктними ситуаціями [22].

Для дистимного типу характерна низька контактність, небагатослівність, песимістичний настрій. Такі люди є зазвичай домосідами, гучне суспільство обтяжує їх, рідко вступають в конфлікти з оточуючими, ведуть замкнутий спосіб життя. Вони високо цінують тих, хто з ними дружить, і готові їм підкоритися. Вони володіють такими рисами особистості, привабливими для партнерів по спілкуванню як серйозність, сумлінність, загострене почуття справедливості. Є у них і відразливі риси. Це - пасивність, сповільненість мислення, неповороткість, індивідуалізм. Це повна протилежність гіпертимам. Дистиміки зазвичай сконцентровані на

похмурих, сумних сторонах життя. Це проявляється в усьому: в поведінці, в спілкуванні, в особливостях сприйняття життя, подій, людей. Ці люди по натурі серйозні. Активність їм не властива. Оточуючим подобається в цих людях серйозність, висока моральність, сумлінність і справедливість. Але такі риси, як пасивність, песимізм, смуток, сповільненість мислення, «відрив від колективу», відштовхують оточуючих від знайомства і дружби з ними. Конфлікти спостерігаються в ситуаціях, які вимагають бурхливої діяльності. На цих людей зміна звичного способу життя негативно впливає. Ці люди добре справляються з роботою, в якій не потрібне широке коло спілкування. За несприятливих умов проявляють схильність до невротичної депресії. Ця акцентуація виникає частіше у осіб меланхолійного темпераменту.

Циклоїдна акцентуація характеру виявляється в періодах підйому і спаду настрою, що циклічно змінюються. В період підйому настрою проявляють себе як люди з гіпертимною акцентуацією, в період спаду – з дистимічною. В період спаду загострено сприймають неприємності, аж до самогубства. Ці часті зміни душевних станів стомлюють людину, роблять її поведінку малопередбачуваною, суперечливою. Такі люди схильні до зміни професії, місця роботи, інтересів. Цей тип характеру зустрічається у осіб холеричного темпераменту. Краще не давати їм роботи, що вимагає постійно високого темпу, не перенавантажувати їх нервову систему, а скористатися добротою, умінням співпереживати. Їм властиві значні перепади настрою і ділової активності.

Людина з емотивною акцентуацією надмірно чутлива і глибоко переживає щонайменші неприємності. Вона чутлива до зауважень, невдач, тому у неї частіше сумний настрій. Вона віддає перевагу вузькому колу друзів і близьких, які розуміли б її з півслова. У конфлікти вступає рідко і грає в них пасивну роль. Образи не випліскує назовні, а тримає їх при собі. Оточуючим подобається її альтруїзм, співчуття, жалість, вираз радості з приводу чужих успіхів. Вона дуже старанна і має високе відчуття обов'язку. Така людина зазвичай буває хорошим сім'янином. Але крайня чуттєвість,

слізливість відштовхують від неї людей. Конфлікти з близькою людиною, смерть або хвороби рідних вона сприймає трагічно. Їй протипоказані несправедливість, хамство, перебування в оточенні грубих людей.

Демонстративний тип акцентуації(демонстративність). Ця людина прагне бути в центрі уваги і добивається своїх цілей за всяку ціну: сльози, непритомність, скандали, хвороби, хвастощі, наряди, незвичайні захоплення, брехня. Вона легко забуває про свої непристойні вчинки. У неї виражена висока пристосовність до людей. Ця людина приваблива для оточуючих ввічливістю, завзятістю, цілеспрямованістю, акторським даруванням, здатністю захопити інших, а також своєю неординарністю. Але вона має риси, які відштовхують від неї людей, і вони сприяють конфлікту: егоїзм, неприборканість вчинків, брехливість, хвалькуватість, схильність до інтриг, ухилення від роботи. Конфлікт з такою людиною відбувається при утиску її інтересів, недооцінці заслуг, поваленні з «п'єдесталу». Ці ситуації викликають у неї істеричні реакції. Таку людину пригноблює замкнутий круг спілкування, одноманітна робота. Вона може проявити себе в роботі з постійно змінними короткочасними контактами. Вона прагне до успіху і часто не може критично відноситися до себе і своїх дій. Вона зазвичай підлашкуються під оточуючих і поступає відповідно до того, чого від неї хочуть. За допомогою цього вона непомітно маніпулює іншими людьми і легко може залучити в якусь авантюру. Тому за такими людьми потрібне «око та око». Слід безперервно контролювати їх поведінку і направляти в правильне русло [22].

Для людей зі збудливим типом акцентуації характерна підвищена дратівливість, нестриманість, похмурість, занудливість, але можливі влєсливість, послужливість (як маскування), схильність до хамства і нецензурної лайки або мовчазності, сповільненість в бесіді. Вони активно і часто конфліктують, не уникають сварок з начальством, в сім'ї деспотичні і жорстокі. Поза нападами гніву ці люди добросовісні, акуратні і проявляють любов до дітей. Оточуючим не подобається їх дратівливість, запальність,

неадекватні спалахи гніву і люті з рукоприкладством, жорстокість, ослаблений контроль над потягом. На цих людей добре впливають фізична праця, атлетичні види спорту. Їм необхідно розвивати витримку, самоконтроль, із-за незлагідності вони часто міняють місце роботи.

Застрягаючий тип акцентуації (застрягання). Люди з таким типом акцентуації «застряють» на своїх відчуттях, думках. Вони не можуть забути образи, «зводять рахунки» зі своїми кривдниками. У них спостерігаються службова і побутова незговірливість, схильність до затяжних склок. У конфлікті найчастіше бувають активною стороною і чітко визначають для себе круг ворогів і друзів. Проявляють «занудливість наставника». Оточуючим подобається їх прагнення добитися високих показників в будь-якій справі, прояв високих вимог до себе, жадання справедливості, принциповість, міцні, стійкі погляди. Але в той же час у людей такого типу є риси, які відштовхують від них оточуючих: образливість, підозрілість, мстивість, честолюбство, самовпевненість, ревнивість, роздуте до фанатизму відчуття справедливості. Конфлікт можливий при зачепленій самолюбності, несправедливій образі, перешкоді до досягнення честолюбних цілей. Ці люди добре себе проявляють в роботі, що дає їм відчуття незалежності і можливість проявити себе. Таким людям властиве відверто виражене владолюбство, егоїзм, прагнення показати себе. Зазвичай це черстві і злопам'ятні люди, що насилу засвоюють нове, але, засвоївши, фанатично слідуєть йому. Вони накопичують негативні емоції, що рано чи пізно призводить до «вибуху», агресії, у цих людей є небезпека – «запаморочення від успіхів». До таких співробітників краще всього про-явити терпимість, не перевиховувати їх, а зробити їх життя і роботу різноманітним. Для таких людей краще всього зайнятися облаштуванням чого-небудь, організаційною діяльністю [22].

Педантичний (педантичність). У цих людей виражена занудливість у вигляді «переживання» подробиць, на роботі вони здатні замучити відвідувачів формальними вимогами, виснажують домашніх надмірною

акуратністю. Для оточуючих вони привабливі сумлінністю, акуратністю, серйозністю, надійністю в справах і відчуттях. Але такі люди мають і відштовхуючі риси: формалізм, «крутість», «занудливість», прагнення перекласти ухвалення важливого рішення на інших. Конфлікти можливі в ситуації особистої відповідальності за важливу справу, при недооцінці їх заслуг. Вони схильні до психастенії. Для цих людей підійдуть професії, не пов'язані з великою відповідальністю, «паперова робота». Вони не схильні до зміни місця роботи.

Люди тривожного типу акцентуації відрізняються зниженим фоном настрою, боязкістю, невпевненістю в собі. Вони постійно побоюються за себе, своїх близьких, довго переживають невдачу і сумніваються в правильності своїх дій. У конфлікти вступають рідко і грають пасивну роль. Конфлікти можливі при ситуаціях страху, загрози, покарання, насмішок, несправедливих звинувачень. Оточуючим подобається їх дружелюбність, самокритичність і старанність. Але вони проявляють боязкість, недовірливість, унаслідок беззахисності служать часом мішенню для жартів, часто є «козлами відпущення». Таким людям не можна бути керівниками, приймати відповідальні рішення, оскільки їм властиве нескінченне переживання, зважування.

Екзальтований (екзальтованість). Люди з таким типом акцентуації мають дуже мінливі настрої, балакучість, підвищене відвертання на зовнішні події. Їх емоції яскраво виражені і знаходять своє віддзеркалення у влюбливості. Такі риси, як альтруїзм, відчуття співчуття, художній смак, артистичне дарування, яскравість почуттів і прихильність до друзів, подобаються оточуючим. Але надмірна вразливість, патетичність, панікерство, схильність до відчаю є не кращими їх рисами. Невдачі і сумні події сприймають трагічно, мають схильність до невротичної депресії. Їх середовище існування – це сфера мистецтва, художні види спорту, професії, пов'язані з близькістю до природи.

Узагальнюючи теоретичні дані з питання розвитку акцентуацій характеру особистості та впливу на становлення особистості можна зробити наступні висновки, що акцентуації рис характеру можуть грати глобальну роль у позитивному розвитку особистості, якщо їх вчасно розпізнати і направити в потрібне русло.

Важливим аспектом при дослідженні типу акцентуації особистості є те, що наявність певної акцентуації залежить від професійної діяльності. Дослідження взаємовпливу процесів професійного становлення і розвитку особистісних якостей займалися Е.І. Михлюк, Л.А. Перелигіна, Н.Є. Афанасьєва і інші. В своїх дослідженнях вони підтверджують зв'язок між акцентуацією характеру, вибором професії і професійної адаптацією, тим самим визнаючи необхідність вивчення характерологічних особливостей як найважливішого чинника професійного самовизначення,

Таким чином, ми можемо говорити про те, що у повсякденному житті залежно від багатьох обставин характер людини може реалізовуватися по-різному: щось ховатися, щось, навпаки, загострюватись, щось пригнічуватися. В результаті формується певний тип працівника: позитивний, нейтральний або негативний по відношенню до процесу діяльності. Саме тому, на нашу думку, необхідно вивчати прояви акцентуацій рис характеру в процесі професіоналізації особистості вихователя і чинників, що детермінують їх розвиток, змін психологічних підструктур суб'єкта діяльності.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗКУ З ТИПОМ АКЦЕНТУАЦІЙ ХАРАКТЕРУ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Синдром «професійного вигорання» як результат хронічного професійного стресу працівників

В умовах економічної нестабільності в Україні і світі в цілому, люди втрачають впевненість у стабільності свого соціального та матеріального становища. В той же час змінюється і відношення людей до роботи. В світлі загострення конкуренції за престижну і високооплачувану роботу, падає рейтинг соціально значимих професій-медичних працівників, учених, педагогів. Як слідство, росте психічна, емоційна напруга, що викликає стрес в професійній діяльності.

Наявність великої кількості стресогенних факторів в професійній діяльності досліджують як зарубіжні так вітчизняні науковці. Професійна діяльність людини завжди насичена багатьма стресогенними факторами. Серед них і соціальна оцінка, і невизначеність, і повсякденна рутинна, тощо. Серед найбільш поширених проявів стресу можна виділити такі як: фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість.

Суттєвим стресогенним фактором є психологічні і фізичні перевантаження на робочому місці, які спричиняють виникнення так званого «професійного вигорання»- виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, стосунках у сім'ї [14].

Існують різні підходи зарубіжних та вітчизняних авторів щодо розгляду особливостей виникнення та прояву синдрому «професійного вигорання». Серед зарубіжних підходів можна виділити наступних авторів:

Г. Сельє, Х.Дж. Фрейденберг, Ф. Сторлі, К. Маслач, Г. Робертс, та інші. Також розробкою цієї проблеми займалися наступні вітчизняні вчені: Кравчук В.В. Кальниш В.В. Єна А.І. та інші.

Традиційно в науковій літературі наголос робиться, насамперед, на позитивних аспектах роботи з людьми (лікарів, соціальних робітників, педагогів). Але. Очевидно, що саме ця робота в силу високих вимог, великої відповідальності й емоційних навантажень, містить у собі потенційну небезпеку надмірних емоційних переживань та ймовірність виникнення професійного стресу [20].

Уперше на цю проблему звернули увагу американські фахівці у зв'язку зі створенням і поширенням соціальних служб. Працівник цих структур вступали в постійні контакти з відвідувачами, які приходили до них зі своїми проблемами. Основним обов'язком працівників соціальної служби було надання психологічної підтримки, а саме, вислухати, підтримати, надати пораду. Через деякий час керівництво стикнулося з фактами незадовільної роботи служби, незважаючи на спеціальну підготовку фахівців. Проведені дослідження привели до виявлення своєрідного професійного стресу - так званого « стресу спілкування», що в поєднанні з іншими професійними стресами призводить до виникнення феномену «емоційного вигорання».

Синдром «емоційного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності [51].

Спираючись на визначення стресового процесу за Г. Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності, виснаження), «емоційне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольований рівень збудження.

Термін «емоційне вигорання» (англійською мовою- «burnout»), який в вітчизняній психологічній літературі перекладається як «вигорання» або «згорання», у психологічній літературі з'явився відносно недавно. Його ввів американський психіатр Х.Дж. Фрейденберг у 1974 г. Цей термін вчений використовував для характеристики психологічного стану здорових людей,

що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно - навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Спершу цей термін визначався як «стан знемоги, виснаження з відчуттям власної непотрібності»[71]. Схильними до «емоційного вигорання» визнавалися співробітники медичних професій ,а також різних благодійних організацій. Р. Шваб у 1982 році розширив цю групу ризику, він включив до неї педагогів, поліцейських, юристів, персонал в'язниць, політиків та менеджерів. Професійний стрес, або синдром «емоційного вигорання», виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них і представляє собою стан емоційного, розумового виснаження, фізичного стомлення. Його розглядають як багатомірний феномен , який виражається в психічних, фізіологічних реакціях на велике коло ситуацій в професійній діяльності людини.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного і емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття до клієнтів. Доктор К. Маслач підкреслює, що « емоційне вигорання» - це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу. А скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [48]. К. Маслач виділяє три нині відомі підходи до визначення синдрому «емоційного вигорання».

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

Другий підхід розглядає «емоційне вигорання» як двомірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та , по-друге, -з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді і до себе.

Найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «емоційного вигорання» як трьохкомпонентну систему. Котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень [48].

К. Маслач умовно розділяє симптоми емоційного вигорання на фізичні, поведінкові та психологічні.

До фізичних відносяться:

- утома;
- почуття виснаження;
- чутливість до змін зовнішнього середовища;
- астенизація;
- часті головні болі;
- розлад шлунково-кишкового тракту;
- надлишок або нестача ваги;
- задишка;
- безсоння.

До поведінкових і психологічних симптомів можна віднести наступні:

- робота стає усе важче, а здатність виконувати її усе менше;
- професіонал рано приходить на роботу і залишається надовго;
- пізно з'являється на роботі й рано йде;
- бере роботу додому;
- почуття неусвідомленого занепокоєння;
- почуття нудьги;
- зниження рівня ентузіазму;
- почуття образи;
- почуття розчарування;
- невпевненість;
- почуття провини;
- почуття незатребуваності;

- легко виникає почуття гніву;
- дратівливість;
- людина звертає увагу на деталі;
- підозрілість;
- почуття всемогутності(влада над долею пацієнта);
- ригідність;
- нездатність приймати рішення;
- дистанціювання від пацієнтів і прагнення до дистанціювання від колег;
- підвищене почуття відповідальності за пацієнтів;
- зростаюче уникнення;
- загальна негативна установка на життєві перспективи;
- зловживання алкоголем і (або) наркотиками [47].

Г. Робертс класифікує ці симптоми як:

- 1) зміни у поведінці;
- 2) зміни в мисленні;
- 3) зміни в почуттях;
- 4) зміни в здоров'ї [55].

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. Людина може легко впадати в гнів, дратуватися і почувати себе розбитою, зосереджуватися на деталях і бути негативно налаштованою до всіх подій. Гнів, що людина відчуває, може призвести до надмірної підозрливості. Окрім того, кожен, хто намагається допомогти викликає роздратування [42].

Серйозними проявами «емоційного вигорання» є поведінкові зміни і ригідність. Якщо людина зазвичай балакуча й нестримана, вона може стати тихою та відчуженою. Чи навпаки, людина зазвичай тиха і стримана, стає говірливою. Людина, яка переживає «емоційне вигорання» може стати

ригідною у мисленні. Ригідний вихователь закритий до змін, оскільки це вимагає енергії і ризику. Котрі є великою загрозою для вже виснаженої особистості [15].

Людина, яка відчуває на собі дію синдрому «емоційного вигорання», може намагатися подолати труднощі, уникаючи колег і вихованців, дистанціюючись від них. Людина, в решті-решт, впадає в депресію й починає сприймати ситуацію як «безнадійну». Вона може залишити посаду або взагалі змінити професію [4].

Вигорання дуже інфекційне й може швидко поширюватись серед співробітників. Ті, хто підвержені вигоранню, стають циніками, нативістами, песимістами. Взаємодіючи на роботі з іншими людьми, які є під впливом такого ж стресу, вони можуть швидко створити цілу групу «вигораючих».

Класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «емоційного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «емоційного вигорання». Компоненти синдрому такі:

1. Перший компонент - «напруження»- характеризується відчуттям емоційної виснаженості. Втоми, викликані професійною діяльністю.

Це знаходить вияв у таких симптомах:

1) переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

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

4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої [5].

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:

- 1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;
- 3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження згорнути будь-які комунікації;
- 4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків [5].

Третя стадія (Фаза «виснаження»). На цій стадії можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми 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. Це знаходить вияв у таких симптомах, як:

- 1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;
- 2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) 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;

4) 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 [47].

Таким чином, можна зробити висновок, що синдром «емоційного вигорання»- один з проявів стресу , з яким людина стикається у власній професійній діяльності. Цей термін_ загальна назва наслідків тривалого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили так, що «емоційне вигорання» можна вирізнити серед інших форм стресу не лише концептуально, а й емпірично, виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

2.2. Зв'язок між синдромом «емоційного вигорання» та типом акцентуації характеру особистості

У сучасній психологічній науці немає однозначної відповіді на запитання про те, що ж є головним у виникненні професійного вигорання, що є основною причиною – особистісні характеристики людини чи організаційні.

Згідно з дослідженнями , в психологічній літературі виділяють три фактори, які відіграють суттєву роль в характеристиці синдрому професійного вигорання: особистісний, рольовий та організаційний .

Так, К. Кондо в своїх роботах виділяє такі фактори, як: індивідуальний, соціальний, характер роботи і робочого оточення) [55].

Існують різні точки зору до виділення тих індивідуальних особливостей, які відіграють велику роль в формуванні синдрому «емоційного вигорання».

Серед індивідуальних особливостей, що сприяють «емоційному вигоранню», Х. Дж. Фрейденбер виділяє емпатію, гуманність, захопленість, ідеалізування, інтровертованість, фанатичність.

Кравчук В.В. відзначає, що люди з низьким рівнем самооцінки і екстернальним локусом контролю більше за інших схильні до емоційного вигорання [20].

В своїх роботах Мірошніченко О. вказує на наступні особистісні фактори, які сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання: схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивного переживання негативних обставин у професійній діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності [29].

Такі вчені, як Дж. Роджерс, Добсон виділяють наступні особистісні фактори: схильність до інтроверсії (низька соціальна активність і адаптованість), реактивність, жорсткість і авторитарність по відношенню до інших, низький рівень самоповаги, надмірно висока або низька мотивація успіху, трудоголізм, високий рівень емпатії, реакція на стрес по типу «А», вік, професійний стаж [55].

У зв'язку з наростанням синдрому «професійного вигорання», К. Кондо приділяє велику увагу стресу, який переживає людина в процесі професійної діяльності та тим способам, якими вирішується стресова ситуація. Він вважає, що найбільш уразливі ті, хто реагує на стрес по типу «А»: агресивно, в суперництві, за всяку ціну, завжди готовий твердо відстоювати свою точку зору; стресогенний фактор викликає у них почуття пригніченості, зневіри через нездійснення того, що хотілося досягти [55].

Він також відносить до «групи ризику» тих, хто вирішив присвятити себе реалізації тільки робочих цілей, хто знайшов своє покликання в роботі до самозабуття.

Американськими вченими М. Фрідманом та Р. Розенманом був описаний тип особистості «А», що характеризується екстремально високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, низькою стійкістю до фрустрації і стресу, високим життєвим темпом, бажанням визнання оточуючих, агресивністю, наявністю лідерських якостей. Високий рівень негативних емоцій, що є наслідком психічного перевантаження, прагнення до досконалості і пов'язаної з цим незадоволеності ефективністю своєї діяльності, відсутність соціальної підтримки дозволяють віднести цей тип до групи ризику з вірогідністю досить швидкого розвитку синдрому «професійного вигорання». Несприятливими наслідками поведінки такого типу можуть бути різного роду психосоматичні розлади з високим ризиком коронарних захворювань [53].

К. Маслач виділила в якості ключових факторів синдрому «емоційного вигорання» індивідуальну межу, межу можливостей «емоційного Я», протистояти виснаженню, протидіяти вигоранню для самозбереження; внутрішній психологічний досвід, що включає почуття, установки, мотиви, очікування; негативний індивідуальний досвід, в якому сконцентровані проблеми, дистрес, дискомфорт, дисфункції і їх негативні наслідки [55].

Вітчизняний вчений Борисова М. В. також був виявлений зв'язок індивідуальних особливостей в толерантності до розвитку синдрому «емоційного вигорання» з типологічними властивостями нервової системи (слабкістю, лабільністю, активністю нервових процесів) [4].

Таким чином, проаналізувавши наукову літературу з приводу проблеми взаємозв'язку індивідуальних особливостей людини та виникнення синдрому «емоційного вигорання», ми дійшли висновку, що можливо виділити типи людей схильних до синдрому «емоційного вигорання».

Так, Зайчикова Т.А. виділяє наступні типи людей, які схильні до синдрому «емоційного вигорання»:

- педантичний тип-характеризується сумлінністю, болючою акуратністю, прагненням в будь-якій справі домогтися зразкового порядку, зайвої прихильності до минулого. Симптоми перевтоми - апатія, сонливість.

- демонстративний тип - характеризується прагненням бути першим у всьому, властивий високий ступінь виснаження при виконанні рутинної роботи. Перевтома виражається у надмірній дратівливості, гнівливості.

- емотивний тип характеризується чутливістю, вразливістю, схильністю сприймати чужий біль, яка межує з патологією, з саморуйнуванням [15]

Нерідко подібні риси простежуються і в роботі вихователя. Адже, як вже зазначалось раніше, професійна діяльність вихователя вимагає від людини особливих якостей, а саме: великої відповідальності, сумлінності, акуратності, постійно бути «на висоті», чутливості, емпатії.

Практично всі автори, які присвятили свої роботи вивченню цієї проблеми вважають, що особистісна витривалість тісно пов'язана з усіма трьома компонентами вигорання. Під особистісною витривалістю розуміється здатність особистості здійснювати контроль за життєвими ситуаціями і гнучко реагувати на різного роду зміни [47].

За результатами досліджень педагоги з високим ступенем даної характеристики мають низький рівень вигорання. Так, педагоги, які володіють активною тактикою опору стресу, мають низький рівень вигорання.

Серед інших характеристик індивідуальних особливостей найбільш тісні зв'язки з вигоранням має тривожність.

Також, було виявлено тісний зв'язок між синдромом «професійного вигорання» і «локусом контролю». Якщо людина здебільшого приймає відповідальність за події, що відбуваються в її житті, на себе, пояснюючи їх

своєю поведінкою, характером, здібностями, то це показує наявність у нього внутрішнього локусу контролю. Якщо ж він має схильність приписувати відповідальність за все зовнішнім чинникам, знаходячи причини в інших людях, у навколишньому середовищі, в долі або випадку, це свідчить про наявність у нього зовнішнього локусу контролю. Практично в більшості робіт цієї тематики відзначається позитивний кореляційний зв'язок між зовнішнім локусом контролю і складовими вигорання [13].

Отже, особливо важливим є вивчення взаємозв'язку індивідуальних якостей особистості і «емоційного вигорання». Професія вихователя ДНЗ – одна з тих, яка більшою мірою схильна до впливу « професійного вигорання». Це пов'язано з тим, що професійна робота педагога, зокрема вихователя ДНЗ, відрізняється дуже високою емоційною навантаженістю. Серед індивідуальних особливостей, що сприяють емоційному вигоранню вчені виділяють емпатію, гуманність, захопленість, ідеалізування, інтровертованість, фанатичність, низький рівень самооцінки і екстернальний локус контролю, схильність до емоційної холодності, схильність до інтенсивного переживання негативних обставин у професійній діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, трудоголізм, тривожність, педантичність, емотивність та інші.

Таким чином, синдром «емоційного вигорання» - добре знайоме явище в дитсадках. Постійна втома, емоційна спустошеність, відчуття відсутності соціальної підтримки, постійні докори батькам та вихованцям, невдоволення професією – його прояви.

Актуальність цієї теми обумовлена зростаючими вимогами з боку суспільства до особистості педагога, тому що професія вихователя має велику соціальну важливість. Здатність до співпереживання (емпатії) визнається одним з найважливіших якостей вихователя, проте практична роль емоцій у професійній діяльності оцінюється суперечливо. Можна сказати, що вихователя не готують до можливого емоційного перевантаження, не формують у нього (цілеспрямовано) відповідних знань,

умінь, особистісних якостей, необхідних для подолання емоційних труднощів професії.

У сучасних умовах діяльність вихователя буквально насичена факторами, що викликають професійне вигорання: велика кількість соціальних контактів за робочий день, гранично висока відповідальність, недооцінка серед керівництва та колег професійної значущості, необхідність бути весь час в «формі». Зараз суспільством декларується образ соціально успішної людини, це образ впевненої в собі людини, самостійної і рішучої. Тому багато людей намагаються відповідати цьому образу, щоб бути затребуваними в суспільстві. Але для підтримки відповідного іміджу педагог повинен мати внутрішні ресурси.

Також, професія педагога є однією з професій альтруїстичного типу, що підвищує ймовірність виникнення «емоційного вигорання» [5].

Саме тому, на нашу думку, особливо важливим є встановлення взаємозв'язку синдрому «емоційного вигорання» з типом акцентуації характеру особистості. Отримані результати досліджень дозволять ширше та більш детально розглянути актуальну на сьогоднішній день проблему виникнення стресів у працівників освіти. А ці дані, у свою чергу, дадуть змогу більш якісно розробити рекомендації для профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» та причин, що його обумовлюють.

З думкою про те, що особистістю людина не народжується, а стає, згодні зараз більшість психологів. Проте їх точки зору на те, яким законам підкоряється розвиток особистості, значно розходяться. Ці розбіжності стосуються розуміння рушійних сил розвитку, зокрема значення суспільства і різних соціальних груп для розвитку особистості, закономірностей і етапів розвитку, наявності, специфіки і ролі в цьому процесі криз розвитку особистості, можливості прискорення процесу розвитку та інших питань.

Відчуття стійкості власної особистості і особистості іншого - важлива умова внутрішнього благополуччя людини і встановлення нормальних взаємин з оточуючими людьми. Якби в якихось істотних для спілкування з

людьми проявах особистість не була стійкою, то людям важко було взаємодіяти один з одним, домагатися взаєморозуміння: адже кожен раз вони змушені були б заново пристосовуватися до людини і були б не в змозі передбачати його поведінку.

Будь-яка професійна діяльність має на увазі ряд труднощів і складнощів, з якими змушені стикатися не тільки молоді фахівці, а й досвідчені професіонали. І це не тільки проблеми нестачі знань і навичок, а й труднощі психологічної сфери.

Важливою стороною діяльності вихователя є її висока стресогенність (широта функцій педагога, висока відповідальність за виконувані обов'язки, підвищені інтелектуальні навантаження, необхідність постійного вдосконалення). Дослідження вітчизняних вчених тау і закордонних показують, що багато педагогів виявляють низький показник ступеня соціальної адаптації, і не володіють засобами адекватного емоційного реагування на непередбачувані труднощі, які, безсумнівно, присутні у їхній професійній діяльності.

В результаті у деякої частини вихователів виникає стан емоційної напруженості, яка проявляється в дратівливості, пригніченості, зниженні працездатності, психосоматичних змінах. Все це негативно позначається на професійній діяльності, здоров'ї вихователя і благополуччі дітей.

Особливо великий вплив чинників напруження на діяльність молодих фахівців. Надмірні емоційні навантаження в процесі виконання професійних обов'язків викликають у них зниження професійної активності, негативне ставлення до педагогічної діяльності, погіршення самопочуття, розвиток захворювань психосоматичного характеру: порушення діяльності шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної системи, нервові виснаження, неврози.

У зв'язку з цим виникає питання про необхідність і можливість розвитку психологічної стійкості педагога ще на стадії професійного становлення з метою формування готовності до діяльності в умовах емоціогенних впливів. Особливого значення набуває проблема психологічної

стійкості в ситуації взаємодії педагога з дитиною дошкільного віку. Дорослий є для дошкільника не тільки джерелом інформації, а й прикладом, зразком поведінки, багато в чому визначає його особистісний розвиток. Тому велику увагу в педагогічному процесі приділяється вмінню педагога формувати у дитини почуття емоційного комфорту і психологічної захищеності, що реалізується на основі м'яких виховних впливів, терпимості, саморегуляції емоційного стану (В. Дудєк, Кравчук В.В. Кальниш В.В. Єна А.І. і ін.). У зв'язку з цим зростає значення психологічної стійкості фахівця дошкільного профілю в роботі з дітьми.

Так, В.Е. Клочко розглядає психологічну стійкість як якість особистості, окремими аспектами якого є стійкість, врівноваженість, опірність. Вона дозволяє особистості протистояти життєвим труднощам, зберігати здоров'я і працездатність в різних випробуваннях.

Під поняттям психологічної стійкості розуміється характеристика особистості, що складається в збереженні оптимального функціонування психіки в умовах фруструючого і стресогенного впливу важких ситуацій. Вона не є вродженою якістю особистості, а формується одночасно з її розвитком і залежить від типу нервової системи людини, його досвіду, професійної підготовки, навичок і умінь, поведінки і діяльності, рівня розвитку пізнавальних структур особистості. Серед компонентів психологічної стійкості виділяють: емоційний, вольовий, інтелектуальний (пізнавальний), мотиваційний і психомоторний. Показником психологічної стійкості є не стабільність як така, а варіативність, яка розглядається як гнучкість, швидкість пристосування до умов життєдіяльності, які постійно змінюються [25]. На наш погляд, формування психологічної стійкості допоможе виявити фактори стресостійкості, фактори розвитку особистості, умови стабільності і нестабільності, знайти методи роботи з вихователями щодо формування їх психологічної стійкості.

Кожна людина має індивідуальний, мінливий профіль ресурсів протидії вигоряння. Під ресурсами розуміються внутрішні і зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних ситуаціях. Ресурси подібні імунітету, маючи який можна уникнути не тільки синдрому вигоряння, а й інших негативних сторін професії і сучасного життя.

В психологічній науці до ресурсів особистості відносять: уміння і навички, знання і досвід, моделі конструктивної поведінки. Вони дають можливість людині бути більш адаптивною і стійкою до стресів, успішним і задоволеним якістю свого життя. Виходячи з цього, можна виділити чотири рівня особистісних ресурсів протидії вигоряння:

1. Фізіологічний рівень є базовим, до нього відноситься те, що біологічно задано. Він включає в себе тип нервової системи (її силу, слабкість, стійкість і ін.), Стать, вік, стан здоров'я, способи реагування організму на стрес.

2. Психологічний рівень. Він включає в себе три підрівні:

а) Емоційно-вольовий. Емоційна протидія (подолання) - усвідомлення і прийняття своїх почуттів і емоцій, потреб і бажань, оволодіння соціально прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживання, усунення застрягання, неповного реагування та інше.

б) Когнітивний. Когнітивна протидія - розуміння причин стресу, осмислення ситуації і включення її образу в цілісне уявлення суб'єкта про себе, оточенні і взаємозв'язках з ним. Психологічна компетентність, позитивність і раціональність мислення, гнучкість мислення, пошук і оцінка можливих засобів, які можуть бути мобілізовані для подолання стресу, пошук конструктивних стратегій подолання, самооцінка, пошук самопокрєплення і підтримки.

в) Поведінковий (діяльнісний). Поведінкова (діяльнісна) протидія - активність і гнучкість поведінки, перебудова поведінки, корекція стратегій і планів, завдань і режимів діяльності, активізація або дезактивізація поведінки або діяльності.

3. Соціальний рівень: соціальні ролі, позиції і установки, ставлення до інших людей.

4. Духовний рівень [7].

До цього рівня відносяться три психологічних ресурса:

– Надія - психологічна категорія, яка сприяє життю і зростання. Це активне очікування і готовність зустрітися з тим, що може з'явитися на світло. Сподіватися - значить в кожен момент часу бути готовим до того, що ще не з'явилося на світло, не дивлячись ні на що, не зневірятися, якщо на тій чи іншій ділянці життєвого шляху це народження не відбулося.

– Раціональна віра - переконаність в тому, що існує величезна кількість реальних можливостей, потрібно вчасно виявити ці можливості. Віра - раціональна інтерпретація сьогодення.

– Душевна сила - мужність. Душевна сила - здатність чинити опір спробам поставити під загрозу надію і віру і зруйнувати їх, перетворюючи в «голий» оптимізм або в ірраціональну віру. Спіноза під душевної силою розумів здатність сказати «ні», коли весь світ хоче почути «так» [7].

Ще одним ключовим ресурсом протидії «вигорання» можна вважати здатність особистості до смислотворчества. Втрата сенсу життя веде до ряду професійних і особистісних деформацій, до числа яких належить синдром професійного вигорання.

Так, сенс життя може бути втрачений «в силу непропорційності тих психічних і особистісних витрат, за ту ціну, яку особистість платить за свої реальні досягнення [32].

Отже, оновлення смислів професійної діяльності відбувається постійно, загострюючись в періоди криз. Уміння знаходити нові смисли в професії, переоцінювати свою роль і відкривати в ній нові грані, ставити перед собою нові цілі - все це є факторами подолання професійного вигорання. Людині необхідна гнучкість в побудові нових смислів, які допомагають адаптуватися до умов, що змінилися.

Так, оптимальний сенс життя являє собою генеральну лінію життя, що задає високу планку активної життєдіяльності людини, допомагає їй максимально використовувати власні резерви, направляючи їх на перетворення обставин і власної особистості. Прийняття відповідальності за кожен життєвий вибір дозволяє людині відчувати свою життєву силу.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТИПУ АКЦЕНТУАЦІЙ ХАРАКТЕРУ ТА РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ

3.1. Методи, методика і процедура дослідження

Метою експериментальної частини є дослідження зв'язку між типом акцентуації особистості, що був у неї виявлений та наявності в людини синдрому «професійного вигорання».

Нами була висунута наступна гіпотеза: існує прямий зв'язок між збудливим типом акцентуації характеру та рівнем професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Завдання дослідження:

1. Визначити наявність та тип акцентуації особистості у вихователів за допомогою методики К. Леонгарда.
2. Визначити наявність синдрому «професійного вигорання» за допомогою методики .
3. Виявити взаємозв'язок типу акцентуацій характеру та рівня професійного вигорання у вихователів.

Наше дослідження складається з трьох основних етапів:

- на першому етапі за допомогою методики «Вивчення акцентуацій особистості » К. Леонгарда буде проведено дослідження наявності та визначення типу акцентуацій характеру у вихователів;
- на другому етапі за допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» буде проведено дослідження наявності та рівня синдрому «емоційного вигорання»;

– на третьому етапі за допомогою кореляційного аналізу буде перевірена гіпотеза про наявність причинного зв'язку між досліджуваними показниками.

Методика «Вивчення акцентуації особистості» К. Леонгарда є найбільш доцільною, адже вона призначена для виявлення акцентуєваних рис характеру та темпераменту осіб підліткового, юнацького віку та дорослих, і дає можливість детально проаналізувати прояв десяти типів акцентуацій на професійну діяльність особистості.

Так, згідно з концепцією К. Леонгарда риси особистості діляться на дві групи: основну і додаткову.

Головні риси складають стрижень особистості, визначають її розвиток, адаптацію та психічне здоров'я. При значній вираженості вони накладають відбиток на особистість в цілому і при несприятливих для неї соціальних умовах можуть деформувати її структуру.

Особистості, у яких окремі риси мають високу ступінь вираженості, Леонгард назвав акцентуєваними. Вони можуть вважатися нормальними, хоча надмірна акцентуація виводить особистість за межі норми. У них потенційно закладені як можливості соціально позитивних досягнень, так і соціально негативних проявів. Соціально неприйнятні прояви акцентуєваних особистостей, як правило, обумовлюються несприятливими для них життєвими обставинами. Цілком можливо, що за інших обставин вони стали б видатними людьми. Виділені Леонгардом 10 типів акцентуєваних особистостей розділені на дві групи: акцентуації характеру (демонстративний, педантичний, застрягаючий, збудливий) і акцентуації темпераменту (гіпертимний, дистимічний, тривожно-боязкий, циклотимічний, афективний, емотивний).

Методика включає в себе 88 питань. В ній пропонується уважно прочитати питання, відповісти на них «так» або «ні». Якщо відповідь ствердна, то на листочку поставити «+», якщо ж відповідь негативна, то поставити «-». Підрахунок відповідей здійснюється відповідно з ключем до

тесту. За кожен збіг з ключем нараховується 1 бал. Значення кожної шкали множиться на певне число, вказане в ключі до тесту. Відповідно до цього виходить певна сума даних.

Показники виразності кожної акцентуації коливається в межах від 0 до 24 балів:

- 0-12 балів - акцентуація відсутня.
- 13-18 балів - середня ступінь вираженості ознаки (тенденція до того чи іншого типу акцентуації особистості)
- 19 - 24 бали – ознака акцентуації особистості.

Іншими словами, якщо у людини середні показники по кожному з типів акцентуації, то у нього простежується тенденція до рис характеру, який відповідає даному типу, тобто він схильний в деяких ситуаціях їх проявляти. Якщо у людини виражена акцентуація, то вона діє в житті відповідно до даного типу акцентуації.

На другому етапі нашого дослідження за допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» буде виявлена наявність та рівень синдрому «професійного вигорання» у вихователів.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться.

Призначення методики: Вимірювання рівня прояву емоційного вигорання- механізму психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи.

Ця методика представляє найдокладнішу картину синдрому емоційного вигорання. З її допомогою діагностується рівень сформованості фаз розвитку синдрому.

Під час роботи вихователь не завжди перебуває в комфортних умовах. Тут маються на увазі не тільки фізіологічні фактори, пов'язані з умовами

праці. Насамперед, мова йде про психологічні і організаційні труднощі, пов'язані з процесом виховання, а саме: необхідність постійно «бути у формі», неможливість емоційної розрядки, відповідальність і т.і. Всі вони можуть призвести до «професійного вигорання». На думку автора методики, емоційне вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючий вплив.

Емоційне вигорання являє собою стереотип емоційної, найчастіше професійної поведінки. «Вигорання» - функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати й ощадливо витратити енергетичні ресурси. У той же час можуть виникати й дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на професійній діяльності й відносинах з партнерами. Під терміном «партнер» розуміється суб'єкт професійної діяльності. У роботі вихователя це діти, батьки [47].

Методика дозволяє діагностувати провідні симптоми «емоційного вигорання» і визначити до якої фази розвитку стресу вони відносяться: «напруги», «резистенції», «виснаження». Оперуючи значенням змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості, оцінити адекватність емоційного реагування в конфліктній ситуації, намітити індивідуальні заходи.

Методика складається з 84 стверджень. Інтерпретація результатів проводиться по трьох фазах розвитку стресу- напруга, резистенція й, саме, виснаження. Кожна фазу стресу діагностується на основі чотирьох, характерних для неї симптомів. Досліджуваний, відповідно до інструкції, відповідає на них у вигляді стверджувальних або негативних відповідей.

Інструкція досліджуваному: «Уважно прочитайте кожне судження й відповідайте «так», якщо ви згодні з його змістом, і «ні», якщо не згодні.»

Інтерпретація результатів. Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Інтерпретація результатів проводиться по трьох фазах, що включають у себе по 4 симптоми:

Фаза «напруги».

- 1.Симптом «переживання психотравмуючих обставин».
- 2.Симптом «незадоволеності собою».
- 3.Симптом «загнаності у кут».
- 4.Симптом «тривоги і депресії»

Наявність напруги служить провісником розвитку і пусковим механізмом формування синдрому професійного вигорання.

Фаза «резистенції».

- 1.Симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування».
- 2.Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації».
- 3.Симптом «розширення сфери економії емоцій».
- 4.Симптом «редукції професійних обов'язків».

Виділення цієї фази в самостійну, досить умовно. При усвідомленні наявності тривожної напруги, людина прагне уникати дії емоційних чинників за допомогою обмеження емоційного реагування.

Фаза «виснаження».

- 1.Симптом «емоційного дефіциту».
- 2.Симптом «емоційного відчуження».
- 3.Симптом «особистісного відчуження, або «деперсоналізації».
- 4.Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень».

Характеризується спадом загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи.

Відповідно до «ключа» здійснюються наступні підрахунки:

- 1)визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів.

Показник вираженості по кожному симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів- симптом не склався;
- 10-15 балів - складений симптом
- 16 і більше – симптом склався..

Симптоми з показниками 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдромі «емоційного вигорання».

2) підраховується сума показників симптомів для кожної із трьох фаз формування СЕВ. У кожній з фаз оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак, зіставлення балів, отриманих для фаз, не правомірно, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища якісно різні: реакція на зовнішні й внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася (у більшому або меншому ступені):

Фактор з найбільшою кількістю балів є провідним в загальній картині синдрому професійного вигорання у респондента.

- 36 і менше балів-фаза не сформувалася;
- 37-60 балів-фаза в стадії формування;
- 61 і більше балів-фаза, що сформувалася.

3) знаходиться підсумковий показник СЕВ-сума показників всіх 12 симптомів.

Підсумковий бал може змінюватися від 0 до 360.

Висвітлюються наступні питання:

- які симптоми домінують;
- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи можна пояснити «виснаження» (якщо воно виявлено) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;

- який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;

- в яких напрямках треба впливати на обстановку в професійному колективі, щоб знизити нервові напруження;

- які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб емоційне «вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Аналіз та інтерпретація результатів отриманих при проведенні комплексу методик на першому та другому етапах дослідження допоможе нам визначити наявність та тип акцентуації у респондентів та наявність у досліджуваних сформованого синдрому «професійного вигорання». Після чого за допомогою кореляційного аналізу ми зможемо зробити висновок, чи справді наявність акцентуації характеру особистості призводить до виникнення синдрому «професійного вигорання».

3.2. Дослідження наявності акцентуацій характеру особистості за допомогою «Методики вивчення акцентуацій особистості» К.Леонгарда

На першому етапі дослідження за допомогою «Методики вивчення акцентуацій особистості» К. Леонгарда було проведено дослідження наявності акцентуації та визначення типів акцентуацій рис характеру та темпераменту. Вибірку склали 12 досліджуваних - вихователі ДНЗ м. Запоріжжя., дослідження проводилось на базі ліцею інтелектуальної творчості «ЕйдоС» м. Запоріжжя, в період листопада 2021 р по лютий 2022 р.

При проведенні методики вивчення акцентуацій особистості К. Леонгарда нами були отримані наступні результати (таблиця 3.1.).

Таблиця 3.1

Результати дослідження акцентуацій характеру вихователів

(n=12)

№ дослід	Тип акцентуацій									
	Дм	ЗАХ	ПАХ	ЗБАХ	Гп	Дист	ТБАХ	ЦАХ	Екз	ЕАХ
1	14	18	4	15	18	9	18	21	18	21
2	8	16	16	3	9	9	18	12	12	24
3	8	16	16	3	9	9	18	9	12	24
4	12	6	10	0	9	9	0	9	12	12
5	14	14	14	9	21	6	12	15	12	12
6	16	12	2	0	21	3	9	6	12	15
7	14	14	14	18	18	0	6	15	18	18
8	12	12	12	12	9	18	18	6	12	18
9	8	12	18	12	3	21	6	15	18	18
10	12	20	16	12	9	15	6	12	12	12
11	8	6	8	3	18	3	12	9	12	18
12	8	22	14	12	18	18	8	12	24	21
Сер. пок	11,17	14	12	8,3	13,5	10	10,92	11,5	14,5	17,8

Так, за результатами нашого дослідження (табл.3.1) 8 вихователів мають ознаку акцентуації особистості. З них 2 вихователя мають гіпертимну акцентуацію. З вибірки видно, що у 2 досліджуваних сильно виражена гіпертимність (21 бал), у 4-ох вихователі вона просто виражена(18 балів), у 5-ти вона виражена на середньому рівні (9 балів) і у 1-го вихователя ця акцентуація відсутня(3 бали). Дуже високі показники за цією шкалою (22 - 24 бали) свідчать про потужність фізичної і психічної енергії. Однак цей факт має як позитивний, так і негативний наслідок. З одного боку, гіпертимність - важлива умова активності людини, завдяки якій він зазвичай досягає успіхів, просувається в кар'єрі, стає керівником і неформальним лідером, а з іншої - при настільки інтенсивному прояві гіпертимності нерідко особистість стає

надактивною, намагається привернути до себе увагу за всяку ціну, насаджує свої думки, пригнічує своєю присутністю. Зайва енергія заважає чіткому і логічному прояву інтелекту. На підставі цього можна сказати, що вихователі з гіпертимною акцентуацією відрізняються більшою активністю, рухливістю, товариськістю, виразністю жестів, високою самостійністю. Вони завжди позитивні, в них висока самооцінка, вони важко переносять однотипну, монотону роботу. Під час спалахів гніву схильні до надмірної роздратованості.

Демонстративність виражена у 4-ох вихователів(14-16 балів), 3 педагога мають середній рівень вираженості (12 балів), у п'яти ця акцентуація відсутня.

Демонстративність в межах 12 - 18 балів в поєднанні з хорошим інтелектом є передумовою професійних досягнень, комунікативності та привабливості людини. Знижений рівень демонстративності - менше 10 балів відзначається у людей з низьким показником гіпертимності, що свідчить про слабкість енергетичних ресурсів. Низький рівень демонстративності відзначається у представників таких професій, для яких не потрібно бути оригінальною особистістю. Навпаки, є професії, для яких важливі яскраві особистісні якості. Адже, ці люди відрізняються здатністю до самонавіювання, і як наслідок, - умінням впливати на оточуючих, в тому числі викликати прихильність і довіру до себе. Легко встановлюють контакт, прагнуть до лідерства. Вміють бачити і отримувати власні вигоди в найнесприятливіших умовах, також відрізняються схильністю до інтриг при зовнішній м'якості спілкування.

На підставі аналізу результатів дослідження дійшли висновку, що 2 вихователя мають високу вираженість «застрягання» (20-22 бали), 5 вихователів мають просто виражену акцентуацію(14-18 балів), троє вихователів мають середній рівень вираженості данної акцентуації і у 2-ох вихователів ця акцентуація відсутня.

Риса характеру, яка в комунікативному плані оцінюється однозначно - негативно. Слід зазначити, що вона відображає стійкість афективно забарвлених станів. Чим менше умовний бал застрягання, тим краще. 18 і більше балів набирають люди злопам'ятні, гнівливі, готові до недружелюбних випадів, що знаходяться в стані постійного захисту свого «Я», при цьому деякі респонденти досить самокритичні і визнають схильність до зтяжних афектів, щиро б хотіли позбутися такої риси характеру. Інші, навпаки, недооцінюють комунікативні недоліки цієї якості характеру, захищають його в собі і знаходять різні доводи, щоб не змінюватися. Остання категорія людей особливо важка в спілкуванні і зближується з такими ж злопам'ятними суб'єктами.

Цей тип характеризується схильністю довго переживати сильні почуття: образу, гнів, страх, особливо, коли вони не були виражені в реальному житті через будь-які зовнішні обставини. Ці почуття можуть не затухати або спалахувати з новою силою через тижні, місяці, навіть роки. Свої успіхи людина з даним типом акцентуації може переживати теж досить довго і яскраво. Найпоширенішими причинами для застрягання є: ревності, заздрість, несправедливість, невизнані ініціативи або винаходи. Наполеглива, завзята людина, протриває змінам, важко переключається на іншу ситуацію в процесі діяльності. Гостро реагує на несправедливість (дійсну і уявну), часто проявляє недовірливість. Цьому типу властиво честолюбство, яке може проявлятися, як позитивна риса (успіхи досягаються ретельністю), і як негативна риса (якщо честолюбство задовольняється приниженням інших людей або використанням їх в своїх інтересах). Відзначається видатними досягненнями в різних областях, так як щиро і з захопленням шукає задоволення від здійснення своїх особистих планів. Прагне перевершити інших, при цьому йому потрібно реальна повага і визнання оточуючих. В якості дезадаптивних рис виступають хворобливе самолюбство, образливість, самовпевненість, зверхнє ставлення до людей, обмежене коло

спілкування, відсутність співпереживання і орієнтації на досягнення цілей групи, повчання, не обґрунтована підозрілість, злопам'ятність, мстивість.

Що стосується педантичності, то у 7 педагогів ця риса виражена (14-18 балів), двоє мають середній рівень педантичності та у трьох ця акцентуація відсутня.

Людина з даним типом акцентуації відрізняється перебільшеною прихильністю до певного порядку. Зазвичай жорстко слідує плану, а при його порушенні відчуває роздратування. Противиться змінам, так як йому важко перемикається на що-небудь нове. Надає великого значення зовнішній стороні справи і дрібницям, вимагає того ж від інших. Такі особливості педантичних людей визначаються їх прагненням постійно контролювати ситуацію, спробам підпорядкувати своїй волі незалежні від них обставини.

Якщо поведінка педантичною особистості не виходить за розумні межі, то це є перевагою в ділових питаннях. Обґрунтованість, чіткість, закінченість, сумлінність - ось риси, які допомагають в роботі педантичній людині. Але ці люди відчувають труднощі в ухваленні рішень, труднощі в адаптації до нових умов, проявляють формалізм (надають дуже великого значення зовнішній стороні справи і дрібницях), схильні до самозвинувачення, нерішучості, бояться нещасного випадку або помилки, уникають вчинків (постійна невпевненість, контроль, передбачлива виваженість перетворюється в безплідні роздуми). Їм притаманна інертність психічних процесів, довге переживання травматичних подій.

Отже, інтерпретація цих показників вимагає особливої обережності і залучення додаткових спостережень за піддослідними. Справа в тому, що в одних випадках педантичність - якість, необхідна для виконуваної ролі, і не заважає людині, а в інших вона є негативним доповненням до його особистості. Проте дуже завищені показники педантичності (22 - 24 бали) характерні для людей, у яких явні комунікативні проблеми. Це занудні, негнучкі люди, які дратують партнерів. Дотошність, стереотипність і негнучкість їх мислення надають деструктивний вплив на спільну діяльність.

Занижені показники (4 - 8 балів) зустрічаються у людей недисциплінованих, безвідповідальних і незібраних. Рівень педантичності справляє помітний вплив на стиль поведінки людини, його ставлення до справи і вибору роду занять.

Лише у двох педагогів виражена збудливість (15-18 балів), у п'яти чоловік є схильність до неї, тобто вона на середньому рівні, у 5 педагогів вона зовсім відсутня.

Середні показники збудливості (10 - 12 балів) - умова емоційної чуйності особистості, коли вона досить гнучко і помітно для оточуючих реагує на те, що відбувається. Знижений показник збудливості (7 - 9 балів) виявляється у людей, майже байдужих до того, що відбувається і перш за все до того, що не стосується їх особисто. Їх ставлення до подій «тут» і «зараз» не забарвлене емоційно, і часто це створює враження байдужості.

Збудливість пов'язана, перш за все, з підвищеною реактивністю нервової системи, імпульсивністю, схильністю до необдуманих вчинків. Слова і дії оточуючих, вплив зовнішніх обставин викликають у збудливої людини настільки сильні враження, що мислення не встигає їх всебічно оцінити і знайти оптимальний варіант реагування. У збудливої особистості утруднене сприйняття чужих думок, тому часто доводиться вдаватися до довгих і детальних пояснень, для того щоб домогтися розуміння з її боку.

Збудлива особистість часто висловлює невдоволення, проявляє дратівливість, різкість і грубість у відповідь на критику, на обмеження особистих інтересів і потреб. В стані крайнього афекту збудлива людина може проявляти не тільки словесну, а й фізичну агресію, про що потім нерідко шкодує.

Що стосується соціально- адаптивних рис, то можна виділити: високий рівень домагань, високу мотивацію досягнень, прагнення до досягнення результату «тут і зараз», безпосередність поведінки, рішучість, сміливість, прагнення до лідерства, чутливість, ніжність, уважність до тих, хто потребує захисту, заступництва, сумлінність і акуратність в емоційно сприятливих

ситуаціях. Проте низька контактність, труднощі, пов'язані з саморегуляцією, ослаблений самоконтроль, агресивність (запальність, дратівливість, грубість, аж до «рукоприкладства», жорстокість), ігнорування етичних норм, конфліктність, безкомпромісність, нелагідність в колективі, схильність звинувачувати в проблемах і невдачах всіх, крім себе, часто заважають в професійній діяльності, зокрема в професії вихователя.

Дистимічність сильно виражена у 1 людини (21 бал), у 3 вихователів цей тип просто виражений, у 4 середній рівень та у 4-ьох – відсутній.

Дистимічність виражається в постійному зниженому настрої, загальмованості психічних і моторних дій. У суспільстві такі люди майже не беруть участь в бесіді, лише зрідка вставляють зауваження після тривалих пауз. Для них характерна боязкість і нерішучість. Серйозна налаштованість висуває на передній план тонкі, високі почуття, несумісні з людським егоїзмом, веде до формування твердої етичної позиції. Привабливими для оточуючих є серйозне ставлення до життя, відповідальність, сумлінність, пунктуальність, схильність орієнтуватися на точні факти. Такій людині властива захопленість, глибоке знання того, чим цікавляться, нестандартний тип мислення, незалежність в судженнях, наявність власної позиції, розвинені етичні цінності та норми, відчуття справедливості, рівний фон настрою, здатність довго працювати на самоті.

Заважає в професійній діяльності вихователя такі риси характеру, як песимізм, пасивність, інертність, сповільненість реакцій, боязкість, нерішучість, замкнутість, відлюдництво, відсутність прагнення підтримувати групу, невміння радіти разом з оточуючими, відсутність практичних навичок, фізичної спритності, грубість з близькими людьми.

У 4 респондентів виражена тривожно-боязка акцентуація характеру (18 балів), 3 мають середній рівень вираженості та у п'яти педагогів дитячого саду цей тип акцентуації не виявлений.

Людина з тривожно-боязким типом акцентуації відрізняється відчуттям неспокою, внутрішньої напруженості, схильна очікувати

неприємності. Для даного типу характерні постійні сумніви в правильності своїх вчинків і думок, прагнення згладжувати і уникати конфліктів за всяку ціну. До позитивних рис цього типу треба віднести високу відповідальність, обов'язковість, старанність, суворе дотримання норм, правил, здатність розраховувати свої сили, самокритичність, надійність і сталість уподобань, доброзичливість. Без сумніву, ці риси дуже важливі в характеристиці педагога, але до дезадаптивних та рис, які ускладнюють професійну діяльність та підвищують можливість професійного вигорання слід віднести занижену самооцінку (постійні сумніви в собі, в своїх судженнях і вчинках), вразливість, нерішучість, невміння дати відсіч, низьку стійкість в стресових ситуаціях, відчуття безпорадності, невпевненості, безсилля перед зовнішніми факторами, що призводить до низької продуктивності діяльності, тенденції «прилипати» до обставин і людей, мовчазної згоди з несправедливим, але звичним ходом подій. Низький рівень тривожності (не більше 8 балів) - явище двоїсте неоднозначне: у одних це свідчення молодості і оптимізму, наприклад, у студентів університету, а у інших - ознака поверхневої емоційно-чуттєвої сфери.

За результатами дослідження 1 вихователь має сильно виражену циклотимну акцентуацію (21 бал), 3 мають виражену акцентуацію (15 балів), у 6 працівників дитсадка виявлено середній рівень вираженості циклотимності, в 2-ох цей тип відсутній.

Такі люди не схильні протиставляти себе іншим, не вважають себе краще. Як правило, вони реалісти і терпляче ставляться до недоліків оточуючих. У них можуть бути різкі спалахи, коли вони сердяться, але при цьому напруга і злість не проявляються, швидко заспокоївшись, вони нікого не встигають образити. Нестандартне відношення до світу, поєднання серйозності і романтичності, товариськість, винахідливість в стресових ситуаціях, готовність брати відповідальність на себе, розсудливість, вміння викликати довіру-всі ці риси допомагають людям з циклотимною акцентуацією в роботі з дітьми та в колективі, але нестійка самооцінка,

спалахи дратівливості, образливість, прискіпливість, відсутність послідовності, логіки в прийнятті та реалізації рішень, замкнутість, заглибленість у свій внутрішній світ, панічна реакція на зміни у власній соціальній позиції, схильність до самозвинувачень, суб'єктивність оцінок можуть сприяти формуванню симптомів професійного вигорання та ускладнювати реалізацію задач, які стоять перед вихователем як професіоналом.

Що стосується афективно-екзальтованого типу акцентуацій, то за результатами дослідження виявлено у 1 вихователя сильно виражену акцентуацію. Таку людину необхідно віднести до групи ризику. Три вихователя мають просто виражену акцентуацію, вони діють в житті відповідно до даного типу акцентуації та у 8 людей середній рівень вираження, тобто у них простежується тенденція до рис характеру, відповідним даному типу, тобто він схильний в деяких ситуаціях їх проявляти.

Дуже високі показники акцентуації (20 і більше балів) свідчать про схильність особистості проявляти емоційні крайнощі. На факти, події і вчинки інших екзальтовані особи реагують занадто відкрито, перебільшено однозначно. Вони не відчують міру і то, як сприймають ті ж обставини оточуючі. Маючи часом дуже спірну думку з приводу кого-небудь або чого-небудь, вони тим не менше висловлюють його в категоричній формі, без напівтіней і сумнівів. Не терплять заперечень, не здатні пом'якшувати свої позиції і йти на компроміс.

Особливо складні в комунікативному плані особистості, у яких одночасно завищені показники екзальтованості і збудливості. Такі, як то кажуть, рубають з плеча, з таким захватом, що можуть завдати психологічної травми кому завгодно: рідним, близьким, знайомим, колегам, підлеглим і начальникам. Середні показники екзальтованості (12 - 14 балів) свідчать про здатність особистості адекватно відгукуватися емоціями і почуттями на те, що відбувається. Кожну нормальну людину щось радує,

щось засмучує, і вона висловлює це таким чином, щоб оточуючі могли побачити відповідний стан. Для деяких професій, в тому числі і для професії вихователя, необхідний широкий спектр емоцій і почуттів, щоб не тільки реагувати у відповідь на те, що відбувається, а й доносити свої почуття до оточуючих. Занадто низький показник екзальтованості (менше 8 балів) є показником скутості емоцій і почуттів, а також лінощів розуму, який не здатний робити відкриття, знаходити предмет для захоплення і радості.

Так, отримані нами результати були проаналізовані стосовно наявності чи відсутності у досліджуваних акцентуацій особистості.

Отримані дані представлені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Показник наявності акцентуацій серед досліджуваних

Показник акцентуації	Кількість опитуваних, %
Ознака не виражена	8
Середня ступінь вираженості	25
Ознака акцентуації виражена	67

Аналізуючи отримані результати, ми можемо зробити висновок, що ознаку акцентуації характеру мають 8 вихователів, що становить 67% від загальної кількості респондентів. Це говорить про те, що більшість досліджуваних мають акцентуацію особистості, тобто вони діють в житті відповідно до даного типу акцентуації. При цьому, середня ступінь акцентуації була виявлена у 25% респондентів. Середні показники по кожному з типів акцентуації характерні для людини, у якої простежується тенденція до рис характеру, яка відповідає даному типу, тобто людина схильна в деяких ситуаціях їх проявляти.

У 8% досліджуваних ознак акцентуацій рис характеру не виявлено. Риси характеру таких людей гармонійно розвинуті в рівній ступені вираженості.

Для більшої наочності результати представлені у вигляді діаграми.



Рис. 3.1. Показники наявності акцентуацій

Також, отримані нами дані були проаналізовані стосовно типів акцентуацій, які притаманні досліджуваним, що склали вибірку(табл.3.2.).

Таблиця 3.2

Показник ступеню вираженості типів акцентуацій особистості

Типи акцентуацій	Кількість опитаних, %		
	Відсутній	Середній ступінь	Виражена акцентуація
Демонстративний	58	42	0
Застрагаючий	41	42	17
Педантичний	42	58	0
Збудливий	75	25	0
Гіпертимний	50	33	17
Дистимний	67	25	8
Тривожно-боязкий	67	33	0
Циклотимний	67	25	8
Екзальтований	67	25	8
Емотивний	25	42	33

З таблиці 3.2. видно, що більшість вихователів мають емотивний(33%) тип акцентуації особистості, 17% мають гіпертимну акцентуацію, 17% - застрягаючий тип акцентуації, один(8%) вихователь має екзальтований тип акцентуації і один педагог має циклотимний тип акцентуації особистості.

Також, при цьому, середній рівень вираженості емотивності визначили у 42% респондентів, 42% мають середній рівень «застрягання». 58% педагогів дитячого закладу мають середній рівень вираженості педантичності. Це свідчить про тенденцію поступати згідно даного типу акцентуації . Але, при цьому, у більшості вихователів відсутній циклотимний тип(67%), дистимний(67%), та екзальтований(67%) тип акцентуацій. Також, у 75% вихователів збудливість на низькому рівні вираженості .

Для більшої зручності, представимо результати у вигляді діаграми.

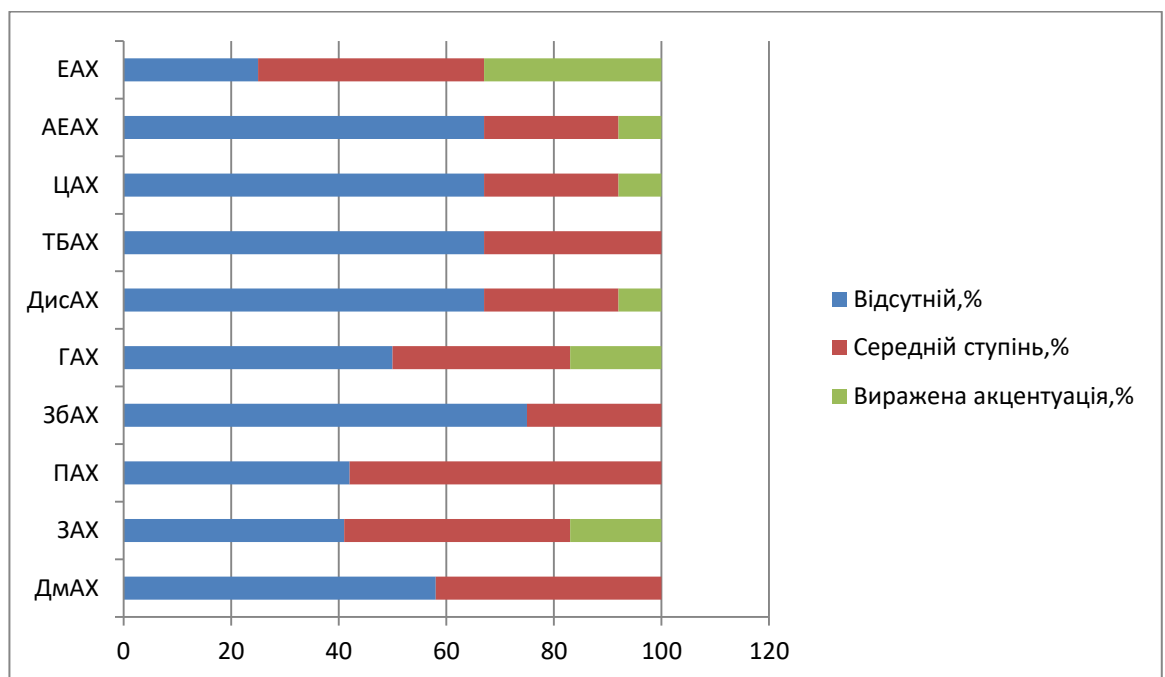


Рис.3.2 Середні показники вираженості емотивності

Таким чином, ми можемо зробити висновок , що вихователям більш притаманний емотивний та застрягаючий тип акцентуації. Також, вихователі мають тенденцію до розвитку педантичності. В той же час, найменш вираженою акцентуацією серед педагогів є збудливість.

Узагальнюючи отримані дані при проведенні діагностики типу акцентуацій особистості серед досліджуваних нами вихователів, ми можемо зробити висновок про те, що для вихователів найбільш характерними є емотивний тип акцентуації, застрягаючий тип акцентуації, а також більшість мають тенденцію до педантичності.

3.3.Результати дослідження синдрому « професійного» вигорання за допомогою методики діагностики рівня «емоційного вигорання»

На другому етапі нашого дослідження за допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» було проведено дослідження наявності та рівня сформованості синдрому «емоційного вигорання».

При проведенні методики діагностики рівня «емоційного вигорання» нами були отримані наступні результати (таблиця 2.4.).

Проаналізувавши отримані нами в результаті дослідження дані(табл.2.4.), ми можемо зробити висновок про те, що нами був діагностований повністю сформований синдром «емоційного вигорання» у 3(25%) досліджуваних. При цьому, в процесі формування СЕВ був виявлений у42% досліджуваних нами вихователів. У 42% респондентів СЕВ не був діагностований.

Таблиця 3.4

Рівень розвитку компонентів синдрому «емоційного вигорання»

Компоненти синдрому «емоційного вигорання»	Рівні розвитку компонентів синдрому «емоційного вигорання», % від загальної кількості опитуваних		
	не сформований	в процесі формування	сформований
«Напруження»	67	17	16
«Резистенція»	16	42	42
«Виснаження»	50	25	25
СЕВ	42	33	25

З таблиці 3.4. видно, що домінуючим компонентом у синдромі «емоційного вигорання» у досліджуваних є «резистенція», яка характеризується припиненням професійних обов'язків, зменшенням взаємодії з колегами, розширенням сфери економії емоцій, бажанням побути на самоті, неадекватним емоційним реагуванням тощо. При цьому слід звернути увагу на те, що фаза «Напруження» та «Виснаження» виражені у досліджуваних помітно менше, ніж другий компонент. Тобто, можна зробити висновок, що розвиток «емоційного вигорання» у досліджуваних відбувається саме через другий компонент синдрому- «резистенцію».

Дані дослідження свідчать, що у досліджуваних у синдромі «емоційного вигорання» домінують симптоми другого компонента- резистенції (табл.3.5.). А саме: неадекватне вибіркоче емоційне реагування емоційно-моральна дезорієнтація, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій. Усі наведені показники у більшості досліджуваних знаходяться в процесі формування (8,3-58,3%) або уже сформовані (25-50%). Це свідчить про те, що у досліджуваних нами вихователів спостерігається неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки, розвиток байдужості у професійних стосунках, емоційна

замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації, згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. Подальший розвиток наведених симптомів може призвести до формування третьої стадії СЕВ і, як наслідок, до формування синдрому взагалі.

Таблиця 3.5

Особливості прояву симптомів «емоційного вигорання»

Симптоми «емоційного вигорання»	Кількість опитаних, %		
	не сформований	в процесі формування	сформований
«Напруження»:	67	17	16
Переживання психотравмуючих обставин	66,7	8,3	25
Незадоволеність собою	66,7	33,3	0
«Загнаність у кут»	58,3	25	16,7
Тривога і депресія	58	17	25
«Резистенція»:	16	42	42
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	16,7	58,3	25
Емоційно-моральна дезорієнтація	41,7	25	33,3
Розширення сфери економії емоцій	50	0	50
Редукція професійних обов'язків	50	8,3	41,7
«Виснаження»:	50	25	25
Емоційний дефіцит	58,3	25	16,7
Емоційне відчуження	25	58,3	16,7

Продовження таблиці 3.5			
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	50	16,7	33,3
Психосоматичні та психовегетативні порушення	66,7	16,7	16,6

Також більш вираженими у досліджуваних були виявлені такі компоненти синдрому як «емоційний дефіцит» (у 16,7% вже сформований та у 25% знаходиться в процесі формування) , «емоційне відчуження» (у 58,3% знаходиться в процесі формування та у 16,7% вже сформований) та «особистісне відчуження (деперсоналізація)» (у 16,7% в процесі формування і у 33,3% сформований), які відносяться до третьої стадії синдрому «виснаження». Ці компоненти характеризуються як розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків, створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Важливо також звернути увагу на те, що у більшості досліджуваних (58,3%) не сформований такий компонент синдрому «емоційного вигорання» як «загнаність у кут», який характеризується відчуттям безвихідності ситуації, бажанням змінити роботу чи професійну діяльність взагалі.

Також, необхідно підкреслити те, що у 66,7% досліджуваних також не сформований такий компонент синдрому «емоційного вигорання» як «незадоволеність собою», який характеризується незадоволеністю власною професійною діяльністю і собою як професіоналом.

Тобто, ми можемо припустити, що в цілому в досліджуваних нами вихователів не виникає бажання змінити професійну діяльність чи місце роботи, але вони відчувають певний дискомфорт у своїй та піддаються впливу стресових факторів, що знаходить своє відображення у розвитку емоційних бар'єрів та виснаження. З часом, якщо ситуація на роботі

залишиться незмінною, можливо виникнення відчуття незадоволеності своєю професією та місцем роботи взагалі.

Отже, можна говорити про те, що у досліджуваних нами вихователів був виявлений синдром «емоційного вигорання», який сформований переважно на другій стадії «резистенція», про що свідчать результати діагностики. Такі результати говорять про те, що стан вихователів більшою мірою характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно відстороненою, закритою, байдужою. Тому будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття перевтоми.

Отримані результати свідчать про необхідність розробки та проведення індивідуальних і групових програм профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання», а також орієнтувати діяльність на створення комфортних умов для професійної діяльності та задоволення потреб вихователів ДНЗ.

3.3. Розрахунок коефіцієнта кореляції між показниками акцентуації особистості та показниками рівня «професійного вигорання»

Для визначення наявності взаємозв'язку між наявністю у людини акцентуації особистості та рівнем СЕВ ми скористалися формулою парної кореляції Пірсона. Лінійний кореляційний аналіз дозволяє встановити прямі зв'язки між змінними величинами по їх абсолютних значеннях. Формула розрахунку коефіцієнта кореляції побудована таким чином, що якщо зв'язок між ознаками має лінійний характер, коефіцієнт Пірсона точно встановлює тісноту цього зв'язку. Коефіцієнт кореляції задається формулою:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x_i - \bar{x}) \times (y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \times \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$

Коефіцієнт кореляції може приймати значення від -1 до 1. Якщо значення коефіцієнту кореляції знаходиться ближче до 1, це свідчить про наявність сильного зв'язку, а якщо ближче до 0 - то цей зв'язок слабкий, або взагалі відсутній. Кореляція може бути позитивною або негативною. При від'ємній кореляції збільшення однієї змінної пов'язане зі зменшенням іншої, при цьому коефіцієнт кореляції від'ємний. При додатній кореляції збільшення однієї змінної пов'язане зі збільшенням іншої, при цьому коефіцієнт кореляції додатній.

Таблиця 3.6.

Коефіцієнти кореляції Пірсона між акцентуаціями характеру і симптомами синдрому «емоційного вигорання»

Симптоми вигорання	Типи акцентуацій									
	ДМАХ	ЗАХ	ПАХ	ЗБАХ	ГПАХ	ДисАХ	ТБАХ	ЦАХ	АЕАХ	ЕАХ
ППО	0,25	0,17	-0,03	0,75	0,0	0,12	0,36	0,44	0,34	0,33
НС	-0,25	0,18	0,42	0,09	-0,38	0,17	0,60	0,11	-0,03	0,63
ЗК	0,16	0,11	0,21	0,73	-0,35	0,54	0,10	0,25	0,21	-0,08
ТД	-0,05	0,29	0,22	0,70	-0,04	0,48	-0,16	0,64	0,79	0,07
ФН	0,05	0,25	0,26	0,79	-0,23	0,42	0,25	0,52	0,48	0,28
НВЕР	0,53	0,25	-0,29	0,78	0,50	-0,07	-0,31	0,57	0,58	-0,32
ЕМД	0,21	-0,43	-0,71	-0,52	0,14	-0,40	0,14	-0,03	-0,23	0,15
РСЕЕ	0,21	0,28	0,58	0,34	-0,72	0,58	0,25	-0,09	-0,17	0,14
РПО	0,25	0,39	-0,04	0,80	0,19	0,33	0,07	0,70	0,70	0,07
ФР	0,20	0,36	0,12	0,77	-0,28	0,48	0,19	0,47	0,34	0,10
ЕД	0,30	0,10	0,25	0,61	0,07	0,27	0,11	0,30	0,04	-0,37
ЕВ	0,39	0,43	-0,26	0,57	0,24	0,40	-0,14	0,44	0,60	-0,20
ОВ(Д)	0,32	0,31	-0,08	0,76	0,36	0,14	-0,07	0,44	0,73	0,08
ППП	0,36	0,27	-0,21	0,70	-0,03	0,23	0,32	0,58	0,32	0,16
ФВ	0,42	0,35	-0,07	0,83	0,18	0,31	0,10	0,55	0,52	-0,08
СЕВ	0,24	0,34	0,10	0,85	-0,09	0,42	0,18	0,55	0,49	0,10

В табл.3.6. приведені коефіцієнти кореляції Пірсона між акцентуаціями характеру та симптомами синдрому «емоційного вигорання». Виявлено 37 статистично значущих коефіцієнтів кореляції. Сильних зв'язків ($r \geq 0,70$) - 17. Кореляцій середньої сили ($r \leq 0,50 \leq 0,70$) - 20. Як видно з таблиці 3.6., вираженість різних акцентуацій характеру в нашій вибірці респондентів по-різному пов'язана з проявом симптомів емоційного вигорання. Вираженість таких акцентуацій характеру як збудливість, дистимічність і циклотимність сприяє прояву цілого ряду симптомів вигорання. Найбільшу кількість кореляційних зв'язків отримано для показника акцентуації «збудливість». При вираженості цієї акцентуації у досліджуваних спостерігається висока схильність до прояву таких симптомів вигорання, як: переживання психотравмуючих обставин, «загнаність у кут», тривога і депресія, неадекватне вибіркоче емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, психосоматичні і психовегетативні порушення. Також, треба відзначити сильний кореляційний зв'язок між «збудливістю» та загальною вираженістю синдрому вигорання усіх трьох фаз СЕВ в цілому.

Для досліджуваних з вираженою дистимічною акцентуацією характерна наявність почуття «загнаності у кут», вираженої тривоги, депресії і симптому «розширення сфери економії емоцій», а для циклотимних - симптому « тривога і депресія», «неадекватне вибіркоче емоційне реагування», сильний кореляційний зв'язок з симптомом «редукція професійних обов'язків», а також схильність до психосоматичних і психовегетативних порушень. Існує кореляційний зв'язок середньої сили між циклотимною акцентуацією у досліджуваних і загальною вираженістю синдрому вигорання фази «напруження» та «виснаження», а також із загальним СЕВ.

Так, як ми можемо бачити з таблиці 3.6., для досліджуваних з афективно-екзальтованим типом акцентуації характеру характерна схильність до прояву таких симптомів вигорання як: тривога і депресія,

неадекватне вибіркоче емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, також, треба відзначити кореляційний зв'язок середньої сили між «екзальтованістю» та загальною вираженістю синдрому вигорання третьої фази «виснаження».

В ході нашого дослідження для деяких акцентуацій характеру отримані негативні зв'язки з показниками симптомів емоційного вигорання. Ці дані цікаві в зв'язку з тим, що в психології акцентуації характеру традиційно розглядаються з точки зору їх дезадаптивного потенціалу. Однак результати дослідження показують, що в контексті проблеми емоційного вигорання деякі акцентуації можуть грати роль сприятливих факторів. Зрозуміло, ці дані необхідно відносити до конкретного виду професійної діяльності, що пред'являє специфічні вимоги до фахівців. Так, в нашій вибірці вихователів ДНЗ наявність акцентуації «педантичність» є свого роду захистом проти виникнення симптому «емоційно-моральна дезорієнтація», а «збудливість» знижує ризик появи цього симптому, гіпертимність значно знижує ризик появи симптому «розширення сфери економії емоцій». Фактично можна говорити, що вираженість цих акцентуацій є сприятливою для вихователів ДНЗ з точки зору підтримки їх емоційного здоров'я.

Кореляційних зв'язків з симптомами емоційного вигорання для таких акцентуацій характеру як емотивність, демонстративність і тривожність не виявлено. І, отже, їх вираженість або невираженість не впливає на процес формування емоційного вигорання у вихователів.

В результаті проведеного нами дослідження, ми виявили, що такий тип акцентуації характеру як збудливість може суттєво впливати на специфіку формування емоційного вигорання, та неодмінно те, що онлайн навчання ще більш посилює симптомами емоційного вигорання.

Отже, ми можемо говорити про те, що високий рівень синдрому «емоційного вигорання» може в деяких випадках бути наслідком наявності у людини збудливого типу акцентуацій характеру.

Таким чином, ми можемо говорити про те, що висунута нами гіпотеза була підтверджена.

ВИСНОВКИ

За результатами численних психологічних досліджень, ми дійшли висновку, що професія вихователя відноситься до ряду найбільш стресогенних. Проаналізувавши існуючу літературу з приводу даної проблематики, ми можемо говорити про те, що специфіка педагогічної діяльності висуває певні вимоги до особистості педагога, який працює з дитиною. Найбільш важливі з них є вимоги до вихователя як до особистості, а саме до його якостей характеру, вмінь, навичок, комунікативних здібностей. Основу людської особистості (його стрижень) становить характер. Характер розглядається як сукупність стійких індивідуальних рис, що визначають типові для людини способи поведінки, в тому числі і спілкування. Ці способи складаються у людини в процесі життя в спілкуванні і діяльності. Типові риси характеру за своєю інтенсивністю проявляються по-різному, індивідуально. У деяких людей окремі риси характеру проявляються надміру, загострюються, в збиток іншим якостям. Так, що відбувається своєрідний «перекіс» характеру, акцентуація характеру, в результаті чого погіршується взаємодія з людьми, з'являються однотипні утруднення і конфлікти.

Згідно концепції К. Леонгарда, акцентуації розглядаються як індивідуальні людські риси, які мають тенденцією до переходу в патологічний стан. При надмірній виразності цих рис вони накладають відбиток на особистість як таку і, нарешті, можуть набувати патологічний характер, руйнуючи структуру особистості. Однак, К. Леонгард наголошує, що особистості які визначаються ним як акцентуйовані, не є патологічними. Численні роботи зарубіжних та вітчизняних вчених вказують на те, що наявність певної акцентуації залежить від професійної діяльності. Отже, дослідження особистостей з рисами акцентуації дає можливість, на нашу думку, отримати цінні дані для прогнозування їх успішності в професійній

діяльності, дозволяє виділити групи підвищеного ризику, з небажаним рівнем акцентуацій, які характеризуються високою ймовірністю виникнення адаптаційних порушень у професійній сфері, які сприяють розвитку або посиленню інтрапсихічного конфлікту, фрустраційної і емоційної напруженості, психічного стресу. Одним із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності є синдром «емоційного вигорання». Цей термін- загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи. СЕВ характеризує психічний стан здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, пацієнтами, постійно перебувають в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це люди, які працюють у системі «людина-людина»: лікарі, соціальні робітники, психологи ,педагоги тощо.

Одним з найбільш системних і комплексних прийомів розгляду аналізу синдрому «емоційного вигорання» є підхід вітчизняного вченого, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «емоційного вигорання». виділяє наступні компоненти синдрому, які знаходять прояв у різних симптомах: «напруження»(переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога і депресія), «резистенція» (неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків). «виснаження» (емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження, психосоматичні та психовегетативні порушення).

Існує ряд причин , що призводять до виникнення СЕВ, а саме: особливості організаційної структури, організаційний клімат, обсяг роботи, особисті прагнення, особливості взаємодії з колегами, керівництвом, особистісні якості(тривожність, педантичність, збудливість, нейротизм, локус контролю та інші). Нами була висунута гіпотеза, що полягала у наступному: існує прямий зв'язок між збудливим типом акцентуації характеру та рівнем професійного вигорання вихователів ДНЗ., яку ми

намагалися підтвердити або спростувати за допомогою проведення дослідження.

Як нам відомо, СЕВ виникає внаслідок накопичення негативних емоцій [49]. За допомогою наукових досліджень також було визначено, що наявність акцентуацій характеру в людини свідчить про те, що вона діє в житті відповідно до даного типу акцентуації. Це в свою чергу призводить до ускладнень в міжособистісних відносинах, конфліктів, заважає адекватно реагувати в стресових і конфліктних ситуаціях, накопиченню негативних емоцій і виникненню стресу. Очевидно, що нагромадження стресогенних факторів в остаточному підсумку призводить до виникнення синдрому «професійного вигорання».

Наше дослідження складалося з двох основних етапів. На першому етапі за допомогою методики «Вивчення акцентуацій особистості» К. Леонгарда було проведено дослідження наявності та визначення типу акцентуацій характеру у вихователів. Вибірку склали 12 досліджуваних - вихователі ДНЗ м. Запоріжжя., дослідження проводилось на базі ліцею інтелектуальної творчості «ЕйдоС» м. Запоріжжя, в період листопада 2021 р по лютий 2022 р.

Акцентуація характеру виражена у 67% досліджуваних. Серед них двоє вихователів мають застрягаючий тип акцентуації, двоє мають гіпертимний тип акцентуації, один вихователю має дистимічну акцентуацію, один циклотимічну, один вихователю має афективно-екзальтований тип акцентуації та чотири вихователю мають емотивний тип акцентуації. Цікаво, що двоє досліджуваних мають змішаний тип акцентуацій, а саме : циклотимно-емотивний і емотивно-застрягаючий.

Середню ступінь вираженості акцентуації мають 25% досліджуваних та у 8% досліджуваних ознака не виражена.

Більшість вихователів серед досліджуваних мають яскраво виражену емотивну акцентуацію(21-24 бали). Людина з емотивною акцентуацією надмірно чутлива і глибоко переживає щонайменші неприємності. Вона

чутлива до зауважень, невдач, тому у неї частіше сумний настрій. Вона віддає перевагу вузькому колу друзів і близьких, які розуміли б її з півслова. У конфлікти вступає рідко і грає в них пасивну роль. Образи не випліскує назовні, а тримає їх при собі. Оточуючим подобається її альтруїзм, співчуття, жалість, вираз радості з приводу чужих успіхів. Вона дуже старанна і має високе відчуття обов'язку. Така людина зазвичай буває хорошим сім'янином. Але крайня чуттєвість, слізливість відштовхують від неї людей. Конфлікти з близькою людиною, смерть або хвороби рідних вона сприймає трагічно. Їй протипоказані несправедливість, хамство, перебування в оточенні грубих людей.

На другому етапі нашого дослідження за допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» було проведене дослідження наявності та рівня синдрому «емоційного вигорання».

Професійна робота вихователя завжди містить в собі перевантажену емоціями комунікативну діяльність: спілкування з вихованцями, колегами, батьками, адміністрацією тощо. Все це створює для вихователя умови постійного емоційного напруження.

Результати дослідження свідчать про те, що за таких умов вихователі схильні реагувати припиненням комунікативної діяльності. Щоб зберегти власне здоров'я, добробут, вихователі часто вдаються до тактики економії емоцій, вибудовують захисні бар'єри на шляху виснажливого спілкування. Саме це свідчить про відповідність сформованої нами вибірки меті нашого дослідження.

Проаналізувавши отримані нами в результаті дослідження дані, ми можемо зробити висновок про те, що нами був діагностований повністю сформований синдром «емоційного вигорання» у 25% досліджуваних. При цьому, в процесі формування СЕВ був виявлений у 42% досліджуваних нами вихователів. У 42% респондентів СЕВ не був діагностований.

Також за результатами проведеного дослідження синдрому «емоційного вигорання» за допомогою методики, ми можемо зробити наступні висновки: у досліджуваних процес формування синдрому «емоційного вигорання» відбувається через другу стадію «резистенцію». При цьому слід звернути увагу на те, що перший та третій компоненти синдрому виражені у досліджуваних помітно менше, ніж другий компонент. Тобто, можна зробити висновок, що розвиток «емоційного вигорання» у вихователів у більшості випадків відбувається через другий компонент синдрому- «резистенцію».

Для визначення нами взаємозв'язку між типом акцентуації особистості, що був у неї виявлений, та наявності в людини синдрому «професійного вигорання», ми скористалися формулою парної кореляції Пірсона.

В процесі дослідження виявлено 37 статистично значущих коефіцієнтів кореляції. Сильних зв'язків ($r \geq 0,70$) -17. Кореляцій середньої сили ($r \leq 0,50 \leq 0,70$) -20.

Отримані нами показники говорять про наявність сильної прямої залежності між «збудливістю» та загальною вираженістю синдрому «емоційного вигорання» усіх трьох фаз СЕВ в цілому(0,85). Також, можна відмітити наявність середньої прямої залежності циклотимічної акцентуації і загальною вираженістю СЕВ. Загальний показник пов'язаний слабкою прямою залежністю з екзальтованим і дистимним типом акцентуації.

З усього вищезазначеного можна зробити висновок про існування зв'язку між ступенем психічного вигорання і наявністю тих чи інших акцентуацій рис характеру вихователя, а саме, про те, що існує сильний прямий зв'язок між збудливим типом акцентуації характеру та рівнем професійного вигорання вихователів ДНЗ.

Важливо порівняти та звернути увагу на деякі отримані нами дані. При діагностиці розвитку компонентів синдрому «емоційного вигорання» у багатьох досліджуваних у процесі формування чи вже сформовані були виявлені такі симптоми як неадекватне вибіркоче емоційне реагування

емоційно-моральна дезорієнтація, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій, та неодмінно те, що онлайн навчання ще більш посилює симптомами емоційного вигорання.

Наведені характеристики досить тісно перекликаються з основними особливостями, що притаманні вираженим ознакам типу акцентуацій характеру, що також вказує на наявність певного зв'язку між досліджуваними нами факторами.

Отже, проаналізувавши результати, отримані нами після проведення дослідження, ми можемо зробити висновок про те, що наша гіпотеза підтвердилася.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В. Формування особистості вчителя в сучасних умовах / В. Андрущенко, І. Табачук // Політичний менеджмент. 2005. № 1. С. 58-59
2. Артюшин Л. М. Праця в особливих умовах / Артюшин Л. М., Мосов С. П., Охременко О. Р. Київ: 2004. 94 с.
3. Богучарова О.І. Здоров'я особистості у психологічній перспективі. КНУ ім. Т.Г. Шевченка, Київ, 2004. 283 с.
4. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання / М.В. Борисова. Львів: Питання психології, 2005. 78 с
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50. (ДИПл 9)
6. Винославська О. В. Психологія: навч. посібник. Київ: ІНКІОС, 2009. 390 с.
7. Гапоненко Л. Розвиток рефлексії як психологічного механізму корекції професійної поведінки у педагогічному спілкуванні / Л. Гапоненко // Рідна школа. 2002. № 4. С. 14-16
8. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Гончаренко. Київ: Либідь, 1997. 376 с.
9. Горностаєв П.П. Основні тенденції функціонування особистості у ракурсі ролі теорії // Наукові студії з соціальної та політичної психології. Вип. 6(9). Київ, 2002. С. 44-57.
10. Долинська Л.В. Особистісно-професійне зростання майбутнього вчителя методом керованого інтеріндивідуального навчання // Наукові записки НПУ ім.М.П.Драгоманова. Київ: НПУ ім.М.П.Драгоманова. Ювілейний випуск. 2000. С.93-98.

11. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь. Київ: Міленіум. 2004. 24 с.
12. Дубасенюк О. А. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 412 с.
13. Емоційне вигораннє. Упоред.: В. Дудєк. Київ: Главник, 2007. С.128. (Серіє «Психол. інструментарій»).
14. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога / Т. В. Зайчикова // 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.
15. Зайчикова Т.А. Особливості прояву та детермінанти синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників // Актуальні проблеми психології. Том1.:Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2003, частина 9. С 103 - 108
16. ЗАКОН УКРАЇНИ Про дошкільну освіту. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 49, 259 с.
17. Законом України «Про освіту». Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 34, 451 с.
18. ілппов М.М. Психофізіологія людини. Київ, 2003. 136с.
19. Кириченко М.О. Управління загальноосвітнім навчальним закладом (методологічний аспект): Дис... канд. пед. наук: 13.00.01. Київ: ЦППО, 2001. 165 с.
20. Кравчук В.В. Кальниш В.В. Єна А.І. Синдром «професійного вигорання» як індикатор порушення здоров'я працівників окремих спеціальностей. Охорона здоров'я України 2005. №1–2. С. 28–32.

21. Кузьмінський А.І. Педагогіка: Підручник. А.І. Кузьмінський, В.Л. Омеляненко. Київ: Знання-Прес, 2003. С. 34-88.
22. Леонгард К. Акцентуйовані особистості: пер. с нем., Київ, Вища школа, 1981.
23. Лисянська Т.М. Педагогічна психологія. Т.М. Лисянська. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2002. 366 с.
24. Максименко С.Д. Загальна психологія: Навчальний посібник. – Видання друге, перероблене та доповнене. Київ: "Центр навчальної літератури", 2004. 272 с.
25. Марунець М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності / М. Марунець // Соціальна психологія, 2006. №3. – С. 90-97.
26. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>
27. Мешко Г.М. Комплексний аналіз факторів професійного здоров'я вчителів сучасної школи / Г. М. Мешко // Педагогічні науки. 2011. № 59. С. 44–47.
28. Михлюк Е.І., ад'юнкт кафедри загальної психології, Аналітичний погляд на проблему формування професійно обумовлених акцентуацій характеру особистості. Харків, 2001
29. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начальний-методичний посібник / О. Мірошниченко. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. Рівне, 1996. 356 с.
30. Навчальний посібник / О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнецов, В.Л. Зливков та ін.; За наук. ред. О.В. Винославської. Київ: Фірма "ІНКОС", 2005. 352 с.
31. Навчання, виховання та розвиток у контексті життєвих перспектив особистості : Збірник матеріалів Всеукраїнської

науковопрактичної інтернет-конференції з міжнародною участю (м. Бердянськ, Україна, 25 квітня 2019 року) / За заг. ред. О.В. Горещької. Бердянськ: БДПУ, 2019. 364 с.

32. Паньковець В.Л. Проблема професійного стресу менеджерів освітніх організацій // Актуальні проблеми психології: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України/ за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. Київ: Міленіум, 2003. Ч.9. С.126-129.

33. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу» / В. П. Підгурська // Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.). Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.

34. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога. Київ: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. 294 с.

35. Приходько Ю.О., Юрченко В.І. Психологічний словник-довідник. Київ : Каравела, 2012. 328 с.

36. Психологічні особливості професійно зумовлених акцентуацій рятувальників: монографія Е.І. Михлюк, Л.А. Перелигіна, Н.Є. Афанасьєва. Харків: Точка, 2018. 184 с.

37. Психологія. Підручник / Ю. Л. Трофімов та ін. Київ, Либідь, 2000.

38. Психопрофілактичні вправи (психогімнастика) і ін. Профілактика ризикованої поведінки в учнівському і студентському середовищі / За ред. В.Г. 40 Панка. Київ: 2004. 252 с.

39. Савчин М.В., Василенко Л.П. Вікова психологія: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2006. 360с.

40. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності. Київ: Вища школа, 2004. 335 с.

41. Семиченко В.А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 335 с.
42. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/ За наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.
43. Сисоєва С.О. Педагогічна творчість. Київ: Каравела, 1998. 150 с.
44. Столяренко Л.Д. Основи психології: характер, акцентуація характеру, неврози. Київ, 1997. 288 с.
45. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/ За наук. Ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
46. Чебикін О. Я. Становлення емоційної зрілості: монографія / О.Я. Чебикін, І. Г. Павлова. Одеса: СВД Черкасов, 2009. 230 с
47. Чепляка О. Синдром емоційного вигорання: Заняття з активізації внутрішніх ресурсів / О. Чепляка // Психолог. Шкільний світ : Всеукраїнська газета. 2013. № 4. С. 30 – 32
http://lib.npu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r/cgiirbis_64.exe?LNG=uk&Z21ID=&I21DBN=KST&P21DBN=KS
 T&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=M=&S21STR=
48. Чернобровкін В.М. Психологія прийняття педагогічних рішень: Монографія. Луганськ: Альма-матер, 2006. 416 с.
49. Чуйко О.В. Особистісне ставлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях / О.В. Чуйко. Київ АДЕФ-Україна, 2013. – 280 с.
50. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник / В. Б. Шапар. Харків: Прапор, 2004. 640 с., с. 265, с. 546.
51. Швалб Ю.М. Психологічні аспекти компетентнісного підходу в освіті / Ю.М. Швалб // Вища школа. 2010. №1. С. 31-36.

52. Freudenberger H.J. Staff burn-out// Journal of Social Issues.-1974. Vol.30. P.159-165
53. Herbert J. Freudenberger[en] Staff burn-out (әһжәү.) // Journal of Social Issues[en]. ² 1974. 159²
54. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
55. Pines, A., & Aronson, E.. Career Burnout: Causes and Cures. New York: Free Press, 1988

Тест - опросник К. Леонгарда.**Методика Акцентуации характера и темперамента:*****Инструкция:***

Вам будут предложены утверждения, касающиеся вашего характера. Отвечайте, долго не раздумывая, вы можете выбрать один из двух ответов: "да" или "нет", других вариантов ответов нет. Свой ответ нужно отметить в ответном бланке, поставив крестик в окошке "да" или "нет" напротив цифры, соответствующей номеру вопроса.

1. Является ли ваше настроение в общем веселым и беззаботным?
2. Восприимчивы ли вы к обидам?
3. Случалось ли вам иногда быстро заплакать?
4. Всегда ли вы считаете себя правым в том деле, которое делаете, и вы не успокоитесь, пока не убедитесь в этом?
5. Считаете ли вы себя более смелым, чем в детском возрасте?
6. Может ли ваше настроение меняться от глубокой радости до глубокой печали?
7. Находитесь ли вы в компании в центре внимания?
8. Бывают ли у вас дни, когда вы без достаточных оснований находитесь в угрюмом и раздражительном настроении и ни с кем не хотите разговаривать?
9. Серьезный ли вы человек?
10. Можете ли вы сильно воодушевиться?
11. Предприимчивы ли вы?
12. Быстро ли вы забываете, если вас кто-нибудь обидит?
13. Мягкосердечный ли вы человек?
14. Пытаетесь ли вы проверить после того, как опустили письмо в почтовый ящик, не осталось ли оно висеть в прорези?
15. Всегда ли вы стараетесь быть добросовестным в работе?
16. Испытывали ли вы в детстве страх перед грозой или собаками?

17. Считаете ли вы других людей недостаточно требовательными друг к другу?
18. Сильно ли зависит ваше настроение от жизненных событий и переживаний?
19. Всегда ли вы прямодушны со своими знакомыми?
20. Часто ли ваше настроение бывает подавленным?
21. Был ли у вас раньше истерический припадок или истощение нервной системы?
22. Склонны ли вы к состояниям сильного внутреннего беспокойства или страстного стремления?
23. Трудно ли вам длительное время просидеть на стуле?
24. Боретесь ли вы за свои интересы, если кто-то поступает с вами несправедливо?
25. Смогли бы вы убить человека?
26. Сильно ли вам мешает косо висящая гардина или неровно настланная скатерть, настолько, что вам хочется немедленно устранить эти недостатки?
27. Испытывали ли вы в детстве страх, когда оставались одни в квартире?
28. Часто ли у вас без причины меняется настроение?
29. Всегда ли вы старательно относитесь к своей деятельности?
30. Быстро ли вы можете разгневаться?
31. Можете ли вы быть бесшабашно веселым?
32. Можете ли вы иногда целиком проникнуться чувством радости?
33. Подходите ли вы для проведения увеселительных мероприятий?
34. Высказываете ли вы обычно людям свое откровенное мнение по тому или иному вопросу?
35. Влияет ли на вас вид крови?
36. Охотно ли вы занимаетесь деятельностью, связанной с большой ответственностью?

37. Склонны ли вы вступить за человека, с которым поступили несправедливо?
38. Трудно ли вам входить в темный подвал?
39. Выполняете ли вы кропотливую черную работу так же медленно и тщательно, как и любимое вами дело?
40. Являетесь ли вы общительным человеком?
41. Охотно ли вы декламировали в школе стихи?
42. Убегали ли вы ребенком из дома?
43. Тяжело ли вы воспринимаете жизнь?
44. Бывали ли у вас конфликты и неприятности, которые так изматывали вам нервы, что вы не выходили на работу?
45. Можно ли сказать, что вы при неудачах не теряете чувство юмора?
46. Сделаете ли вы первым шаг к примирению, если вас кто-то оскорбит?
47. Любите ли вы животных?
48. Уйдете ли вы с работы или из дому, если у вас там что-то не в порядке?
49. Мучают ли вас неопределенные мысли, что с вами или с вашими родственниками случится какое-нибудь несчастье?
50. Считаете ли вы, что настроение зависит от погоды?
51. Затруднит ли вас выступить на сцене перед большим количеством зрителей?
52. Можете ли вы выйти из себя и дать волю рукам, если вас кто-то умышленно грубо рассердит?
53. Много ли вы общаетесь?
54. Если вы будете чем-либо разочарованы, придете ли в отчаяние?
55. Нравится ли вам работа организаторского характера?
56. Упорно ли вы стремитесь к своей цели, даже если на пути встречается много препятствий?

57. Может ли вас так захватить кинофильм, что слезы выступят на глазах?
58. Трудно ли вам будет заснуть, если вы целый день размышляли над своим будущим или какой-нибудь проблемой?
59. Приходилось ли вам в школьные годы пользоваться подсказками или списывать у товарищей домашнее задание?
60. Трудно ли вам пойти ночью на кладбище?
61. Следите ли вы с большим вниманием, чтобы каждая вещь в доме лежала на своем месте?
62. Приходилось ли вам лечь спать в хорошем настроении, а проснуться в удрученном и несколько часов оставаться в нем?
63. Можете ли вы с легкостью приспособиться к новой ситуации?
64. Есть ли у вас предрасположенность к головной боли?
65. Часто ли вы смеетесь?
66. Можете ли вы быть приветливым с людьми, не открывая своего истинного отношения к ним?
67. Можно ли вас назвать оживленным и бойким человеком?
68. Сильно ли вы страдаете из-за несправедливости?
69. Можно ли вас назвать страстным любителем природы?
70. Есть ли у вас привычка проверять перед сном или перед тем, как уйти, выключен ли газ и свет, закрыта ли дверь?
71. Пугливы ли вы?
72. Бывает ли, что вы чувствуете себя на седьмом небе, хотя объективных причин для этого нет?
73. Охотно ли вы участвовали в юности в кружках художественной самодеятельности, в театральном кружке?
74. Тянет ли вас иногда смотреть вдаль?
75. Смотрите ли вы на будущее пессимистически?
76. Может ли ваше настроение измениться от высочайшей радости до глубокой тоски за короткий период времени?

77. Легко ли поднимается ваше настроение в дружеской компании?
78. Переносите ли вы злость длительное время?
79. Сильно ли вы переживаете, если горе случилось у другого человека?
80. Была ли у вас в школе привычка переписывать лист в тетради, если вы поставили на него кляксу?
81. Можно ли сказать, что вы больше недоверчивы и осторожны, нежели доверчивы?
82. Часто ли вы видите страшные сны?
83. Возникала ли у вас мысль против воли броситься из окна, под приближающийся поезд?
84. Становитесь ли вы радостным в веселом окружении?
85. Легко ли вы можете отвлечься от обременительных вопросов и не думать о них?
86. Трудно ли вам сдержать себя, если вы разозлитесь?
87. Предпочитаете ли вы молчать (да), или вы словоохотливы (нет)?
88. Могли бы вы, если пришлось бы участвовать в театральном представлении, с полным проникновением и перевоплощением войти в роль и забыть о себе?

Додаток В**Методика діагностики рівня «емоційного вигорання»**

Інструкція. Вам пропонується ряд утверджень, по кожному вискажіть своє мнение. Якщо ви згодні з утвердженням, відповідайте «да», якщо не згодні, відповідайте «нет».

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують мене нервничати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж в початку кар'єри.
3. Я помилюся в виборі професії або профілю діяльності (занимаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, якісно, повільніше).
5. Тепло взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою — хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб ніхто не спілкувався зі мною.
8. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся якомога швидше вирішити проблеми партнера (звернути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнерам того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота пригнічує емоції.
11. Я відкрито втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Буває, я погано засыпаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить менше задоволення.

15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером. .
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Ответный бланк к тесту опроснику

Фамилия. Имя. Отчество

№	да	нет	№	да	нет	№	да	нет	№	да	нет
1			23			45			67		
2			24			46			68		
3			25			47			69		
4			26			48			70		
5			27			49			71		
6			28			50			72		
7			29			51			73		
8			30			52			74		
9			31			53			75		
10			32			54			76		
11			33			55			77		
12			34			56			78		
13			35			57			79		
14			36			58			80		
15			37			59			81		
16			38			60			82		
17			39			61			83		
18			40			62			84		
19			41			63					
20			42			64					
21			43			65					
22			44			66					