

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО
ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Виконала: студентка II курсу,
групи 8.0530-3з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: 053 Психологія
Шум Валерія Ігорівна
Керівник: д.психол.н., професор
кафедри
педагогіки та психології освітньої
діяльності Клопота Є.А.
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри
психології Гредінарова О.М.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
« ____ » _____ 2021
р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Шум Валерії Ігорівни

Тема роботи: Психологічні особливості емоційного вигорання у педагогів дошкільної освіти

керівник роботи Клопота Є.А. д.психол.н., доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності

затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1137-с

2. Строк подання студентом роботи _____

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

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки проаналізувати теоретичні дослідження чинників психічного здоров'я персоналу організацій; розкрити поняття психологічних особливостей процесу емоційного вигорання у педагогів дошкільної освіти; визначити умови та чинники емоційного вигорання у цій сфері діяльності; вивчити особливості реагування педагогів дошкільно освіти на зміни у власному психічному стані та якості виконання власних функціональних обов'язків.

5. Перелік графічного матеріалу: 5 рисуноків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Клопота Є.А., професор		
Розділ 1	Клопота Є.А., професор		
Розділ 2	Клопота Є.А., професор		
Висновки	Клопота Є.А., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2021 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2021 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2021 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-липень 2021 р.	Виконано
5	Написання висновків за розділами	вересень 2021 р.	Виконано
6	Написання загальних висновків	жовтень 2021 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2021 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2020 р.	Виконано

Студент _____ В.І. Шум
 Керівник роботи _____ Є.А. Клопота

Нормоконтроль пройдено
 Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: сторінка, 5 малюнків, 49 джерел, додатків 1.

Об'єкт: Об'єкт дослідження – процес емоційного вигорання особистості.

Предмет наукової розвідки – психологічні особливості емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

Мета роботи – визначити психологічні особливості емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

Гіпотеза дослідження полягає у такому припущенні: рівень емоційного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти залежить від таких факторів як вік, професійний стаж роботи й тип темпераменту особистості.

Наукова новизна роботи полягає у вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти та визначенні чинників, які призводять до цього.

Практична значущість роботи полягає у наданні практичних рекомендацій які спрямовані на профілактику та подолання емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ, ВИХОВАТЕЛІ ЗДО, РІВЕНЬ ТРИВОЖНОСТІ, СФОРМОВАНІ СИМПТОМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

SUMMARY

Qualifying work of the master: page, 5 drawings, 49 sources, appendices 1.

Object: The object of study is the process of emotional burnout.

The subject of scientific research is the psychological features of emotional burnout of preschool teachers.

The purpose of the work is to determine the psychological features of emotional burnout of preschool teachers.

The hypothesis of the study is as follows: the level of emotional burnout of teachers of preschool education depends on factors such as age, professional experience and personality type.

The scientific novelty of the work is to study the psychological characteristics of emotional burnout of preschool teachers and determine the factors that lead to this.

The practical significance of the work is to provide practical recommendations aimed at preventing and overcoming emotional burnout of preschool teachers.

**EMOTIONAL BURNING SYNDROME, PSYCHOLOGICAL FEATURES
OF EMOTIONAL BURNING OF PRESCHOOL EDUCATION TEACHERS**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	8
1.1. Історія виникнення та сутність поняття синдрому емоційного вигорання.....	8
1.2. Психологічні особливості «емоційного вигорання» педагогічних працівників.....	16
1.3. Профілактика синдрому емоційного вигорання.....	22
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	25
2.1. Організація емпіричного дослідження, характеристика вибірки і методологія.....	25
2.2. Аналіз даних і результати емпіричного дослідження.....	31
2.3. Кореляційний аналіз отриманих даних.....	39
2.4. Практичні рекомендації для профілактики синдрому емоційного вигорання педагогів.....	41
ВИСНОВКИ.....	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність дослідження. Синдром емоційного вигорання (далі СЕВ) давно цікавить вчених різних країн світу. Проте, незважаючи на кількість проведених досліджень та наукових робіт на цю тему, його вивчення з кожним роком лише набуває значущості. У наш технологічний час, коли світ змінюється із шаленою швидкістю, а сьогодення диктує нові правила життя та праці в умовах адаптивного карантину, вимагаючи гнучкості та здобуття нових навичок, розробки й застосування нових підходів у, здавалося б, давно знайомих справах, таких як навчання або робота, проблема емоційного вигорання постає особливо гостро.

Разом із оновленням системи дошкільної освіти відбувається оновлення педагогічної діяльності вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО). Модернізація освіти та впровадження нових засобів роботи зумовлює зростання вимог до вихователя ЗДО. У нашій роботі ми хочемо приділити увагу дослідженню емоційного вигорання педагогів, як однієї з категорій працівників, які найбільш вразливі до прояву цього синдрому. Від психологічного благополуччя фахівця залежить якість виконання роботи, і її результативність.

Через специфіку діяльності у сфері «людина – людина» від педагогів дошкільної освіти вимагається інтенсивна міжособистісна комунікація з батьками дітей та часто утворюються ситуації, що призводять до високого емоційного напруження. На тлі перманентного стресу синдром вигорання проявляється в тих умовах, коли особистість потрапляє в нові, незвичні обставини, в яких необхідно проявити високу ефективність. З огляду на вплив особливостей проявів даного синдрому проблема емоційного вигорання у педагогічних працівників є дуже актуальною.

Об'єкт дослідження – процес емоційного вигорання особистості.

Предмет наукової розвідки – психологічні особливості емоційного

вигорання педагогів дошкільної освіти.

Мета роботи – визначити психологічні особливості емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

Гіпотеза дослідження полягає у такому припущенні: рівень емоційного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти залежить від таких факторів як вік, професійний стаж роботи й тип темпераменту особистості.

Згідно з об'єктом, предметом, метою та гіпотезою дослідження були поставлені такі завдання:

1. Проаналізувати категорію «емоційне вигорання» та дотичних із ним понять відносно теми дослідження;
2. Провести емпіричне дослідження щодо виявлення та визначення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти;
3. Сформулювати психолого-педагогічні практичні рекомендації та вправи для профілактики та подолання емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

Наукова новизна роботи полягає у вивченні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти та визначенні чинників, які призводять до цього.

Практична значущість роботи полягає у наданні практичних рекомендацій які спрямовані на профілактику та подолання емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечувалася: теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних теоретичних положень, використанням комплексу надійних і валідних психодіагностичних процедур, створенням адекватних умов діагностування, використанням кількісного і якісного аналізу емпіричних даних, репрезентативністю складу експериментальної групи, використанням методів математичної статистики.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Історія виникнення й аналіз основних категорій дослідження: «емоційне вигорання», «професійне вигорання», «формування синдрому емоційного вигорання»

Перші роботи з дослідження цього феномену з'явилися в 70-ті роки ХХ століття в США. У 1974 р. був помічений несподівано високий зріст скарг з боку клієнтів на працівників служби психологічної та соціальної підтримки, чийми основними робочими обов'язками було налагодження робочих контактів між працівниками й полегшення важкого психологічного стану людей, які переживають травмуючі події. Причиною було зазначено особливу форму стресу, або «хворобу спілкування», як деякі це називали. Саме тоді американський психіатр Герберт Дж. Фройденбергер (H. J. Freudenberger) опублікував статтю «Staff Burn-Out», яка була написана на основі його спостережень й проживання власного досвіду «вигорання», який він описує як виснаження, погіршення психічного та фізичного самопочуття через втрату енергії в процесі перевантаження проблемами інших людей. Він ввів поняття «синдром вигорання співробітників», щоб охарактеризувати психологічний стан здорових людей, які в ході виконання свого професійного обов'язку постійно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері спілкування з клієнтами і пацієнтами та запропонував перелік профілактичних заходів для попередження та подолання вигорання на робочому місці. Робота Фройденбергера містила основні концепти щодо вивчення феномену, тому стала підґрунтям для подальших досліджень емоційного вигорання і вже близько 50 років займає одну з провідних дослідницьких тем [43, 159–165].

Більш детально до вивчення проблеми підійшла соціальна психологиня

Крістіна Маслак (С. Maslach) з університету Берклі, Каліфорнія, запропонувавши новий термін: «burnout», який мав на увазі процес, характерними ознаками якого були емоційне та фізичне виснаження, знемога та хронічна втома в поєднанні з відчуттям власної даремності та пригніченості. Її першу статтю на цю тему було опубліковано в журналі «Human Behavior» 1976 року, яка отримала досить широкий розголос й відгукнулася багатьом людям різних професій [32]. Протягом наступних 10 років К. Маслак разом із колегами розгорнула серйозну дослідницьку роботу, плодами якої стали праці: «Characteristics of staff burnout in mental health settings» (А. Pines, С. Maslach, 1978), «The measurement of experienced burnout» (С. Maslach, S. E. Jackson, 1981), і як основний результат, створення МВІ (Maslach Burnout Inventory) – опитувальник для визначення рівня емоційного вигорання, який складається з 22 тверджень, що стосуються переживання емоцій, пов'язаних з діяльністю на роботі. Створення методики дозволяє побачити, що синдром емоційного вигорання (надалі СЕВ) є актуальним не лише серед працівників соціальних служб та сфери охорони здоров'я, а також спостерігається у вчителів, військових, тюремних працівників, менеджерів та широкого кола людей різноманітних спеціальностей [34, 40].

Відповідно до поглядів Крістіни Маслак і Сюзан Джексон, СЕВ розглядається як відповідна реакція на тривалі професійні стреси, які виникають в міжособистісних комунікаціях і призводить до емоційного віддалення від клієнта, прояву цинічного ставлення, зниження ефективності в роботі. К. Маслак відносить до групи ризику професіоналів, яких «об'єднує близький контакт з людьми, який, з емоційної точки зору, часто важко підтримувати тривалий час» [34].

Вона виділяє наступні симптоми СЕВ: емоційне виснаження (під яким розуміється комплекс проявів «емоційної втоми» або «випотрошення» від постійного переживання напруги і стресових реакцій в процесі роботи з людьми); деперсоналізація (цинічне, байдуже ставлення до праці та об'єктів професійного впливу, через що виникає відчуття провини); редукція

професійних обов'язків (виникнення відчуття некомпетентності у своїй професійній сфері, нерозуміння власної значущості в професійному плані, замилення перспектив свого подальшого розвитку та падіння самооцінки, що призводить до зниження успішності власної діяльності)[33].

Великий інтерес для досліджень СЕВ має модель А. Пайнса та Е. Аронсона (A. Pines, E. Aronson) і опитувальник ВМ (Burnout Measure), що дозволяє розглянути феномен в іншому ракурсі. Згідно цієї моделі, вигорання – це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях [36]. Ця точка зору не обмежує галузь застосування терміна «вигорання» тільки до «допомагаючих професій», а може зустрічатися в будь-якій професії, а також за межами професійної діяльності.

Окрім цього, А. Пайнс разом з колегами, застосовували свою концепцію при вивченні подружніх стосунків [38, 39] і наслідків політичних конфліктів [37]. Як у випадку з МВІ, концепція і методика ВМ вийшли з клінічного досвіду і тематичних досліджень. В процесі створення опитувальника автори відійшли від початкової концепції до емпіричного визначення, яке розглядає вигорання як синдром, що складається з супутніх симптомів, таких як почуття безпорадності, безнадійності, відчуття, що знаходишся в пастці, зниження ентузіазму, дратівливість і занижена самооцінка. Жоден з цих симптомів не прив'язаний до сфери роботи і трудових відносин, тому опитувальник може застосовуватися для дослідження вигорання в будь-якій сфері життя [30, 42]. Однак дослідження, метою якого було вивчити структуру і валідність опитувальника, показало, що ВМ охоплює лише певний аспект вигорання і швидше дає оцінку загального самопочуття [29]. Тим не менш, ідея про те, що саме виснаження є головним компонентом у формуванні СЕВ і сьогодні знаходить своїх прихильників. Наприклад, оригінальне дослідження щодо валидизації та адаптації французької версії опитувальника Burnout Measure Short version BMS (Maslach-Pines, 2005), підтверджує думку про те, що

вигорання є нічим іншим, як виснаженням емоційних і фізичних ресурсів [31, 41].

Ще один концептуальний підхід був представлений С. Меламед з колегами. Вони також розглядали вигорання як багатовимірний конструкт, що включає в себе емоційне виснаження, втому на фізичному та когнітивному рівнях, які разом формують ядро вигорання [35, 327–353]. Ними було розроблено опитувальник SMBM (The Shirom-Melamed Burnout Measures), який складався з трьох суб-шкал: «емоційне виснаження», «фізичне стомлення» і «когнітивна втома». Він був створений спеціально для оцінки вигорання в працюючій популяції і включав питання, що стосуються умов, пов'язаних з роботою, взаємин з колегами і клієнтами. Багатьма дослідниками була підтверджена валідність цієї концепції не тільки в разі оцінки вигорання у працюючого населення, але також і у пацієнтів, що звертаються за медичною допомогою в зв'язку з виснаженням, пов'язаним зі стресом [42, 516–523].

Цікавим фактом є те, що у вітчизняній психології перші згадки про феномен вигорання можна знайти ще в роботах Б. Г. Ананьєва (1968). Він вживав термін «емоційне згоряння» для визначення певного негативного явища, що виникає у людей, зайнятих в професіях, в основі яких лежить система відносин «людина-людина» і пов'язував його саме з міжособистісними стосунками [1].

Предметом самостійного вивчення дане явище стало лише в другій половині 90-х років. До того ж, вітчизняні вчені, які займались проблемою вигорання, в першу чергу спирались на дослідження та напрацювання зарубіжних психологів, повністю запозичивши зміст поняття [19, 55-81]. Різноманіття перекладів англійського терміна «burnout» («емоційне вигорання», «емоційне перегорання», «емоційне згоряння», «психічне вигорання», « синдром професійного вигорання», «синдром професійної деформації»), яке можна зустріти в роботах вітчизняних дослідників, багато в чому пояснюється різними теоретичними уявленнями про природу і суть вигорання [21, 13-35].

В. Бойко (1996) під емоційним вигоранням (надалі ЕВ) розуміє «вироблений особою механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» [3]. Він розглядає вигорання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом зовнішніх (хронічно напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організаційна діяльність, підвищена відповідальність за робочий процес, несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності) і внутрішніх факторів (схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особистості). Коли вигорання негативно відображається на виконанні професійної діяльності та стосунках із партнерами, можуть виникати його дисфункціональні наслідки.

В.В. Бойко розглядає СЕВ з позиції теорії стресу і загального адаптаційного синдрому. За його концепцією емоційне вигорання – це динамічний процес, що виникає поетапно в повній відповідності до механізму розвитку стресу і має ті ж самі фази [6]. На думку автора, кожна фаза супроводжується характерними для неї симптомами. Таким чином виділяють три фази формування емоційного вигорання:

- I фаза – «напруга» – виявляється в чотирьох симптомах: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, відчуття «загнаності в клітку», тривога і депресія;
- II фаза – «резистенція» – для неї характерні наступні прояви: неадекватне виборче емоційне реагування, дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій і редукція професійних обов'язків;
- III фаза – «виснаження» – проявляється в переліку таких симптомів: емоційний дефіцит, емоційна відчуженість, деперсоналізація, психосоматичні та психовегетативні порушення [5].

За визначенням Н.Є. Водопьянної, емоційне вигорання – це довгострокова стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої ефективності. Її можна розглядати в аспекті особистісної

деформації, яка відбувається під впливом професійних стресів [21].

СЕВ зазвичай відповідають такі почуття, думки та дії:

- Почуття: постійна втома як ввечері, так і після сну, пригніченість, беззахисність, відсутність бажань, страх помилок, страх потенційних неконтрольованих ситуацій, страх виглядати недостатньо сильним, недостатньо досконалим.
- Думки: про несправедливість дій щодо себе, упереджене ставлення оточуючих до трудових зусиль, невдоволеність соціальним статусом, про власну недосконалість.
- Дії: критика по відношенню до оточуючих і самого себе, прагнення бути поміченим або, навпаки, непомітним, прагнення робити все дуже добре або зовсім облишити будь-які спроби [9].

Спроби глибинного розгляду проблематики вигорання (в екзистенційному контексті) знайшли своє відображення в роботах Н. В. Грішиної, Е. В. Єрмакової. В основі дослідження покладено роботи таких відомих вчених, як Д. О. Леонт'єв, Л. С. Виготський, О. О. Ухтомський. Автори розглядають ЕВ у вигляді порушення ціннісно-сислової сфери людини [10, 12].

У теоретичних побудовах Д. О. Леонт'єва ми знаходимо дуже важливі передумови для пояснення механізмів вигорання і його специфіки [17]. Д. О. Леонт'єв вибудовує концепцію сенсу в парадигмі діяльнісного підходу, починаючи з опису різновидів смислових структур: особистісний сенс, смислова установка, мотив, смислова диспозиція, смисловий конструкт та особистісні цінності, і розглядає їх в системі функціонування смислової регуляції життєдіяльності. Ці шість структур Д. О. Леонт'єв відносить до трьох рівнів організації:

- рівень безпосередньо включених в регуляцію процесів життєдіяльності та психічного відображення (особистісний сенс і смислова установка);
- рівень змістотворних структур, участь яких в регуляторних

процесах утворюється структурами першого рівня (мотив, смислова диспозиція і смисловий конструкт);

- вищий рівень, до якого належить одна з різновидів смислових структур

– особистісні цінності, які є незмінним і стійким в масштабі життя суб'єкта джерелом смислотворення, автономними по відношенню до конкретних ситуацій взаємодії суб'єкта зі світом [17, 233].

Цінності являють собою можливі шляхи, за допомогою яких людина може зробити своє життя осмисленим. Д. О. Леонт'єв робить акцент на керуючому аспекті сенсу, цінності в його теоретичних уявленнях – «кінцеві орієнтири бажаного стану справ». Функцією динамічної смислової системи особистості є регуляція як конкретної діяльності, так і всієї життєдіяльності суб'єкта. Головним в понятті «динамічна смислова система» є те, що вона відноситься до різних рівнів діяльності людини, а також до «життєвого світу» особистості [17].

В працях видатного фізіолога О. О. Ухтомського є ідеї, які дозволяють досить близько підійти до розуміння механізмів вигорання, взаємозв'язку фізіологічного і духовного. Ідеї О. О. Ухтомського про енергійну особистість, функціональний орган, які В. П. Зінченко інтерпретує як «духовний організм», є дуже актуальними. О. О. Ухтомским були намічені шляхи розуміння натхненного тіла і «об'єктивації духу» [15, 19]. Як вважає В. П. Зінченко, функціональні органи, по Ухтомському, складаються з біодинамічної, чуттєвої та емоційної тканин і розглядаються як матеріал, з якого можна конструювати духовний організм як одиниці аналізу анатомії і фізіології духу. Природа функціональних органів, за твердженням Ухтомського, тісно пов'язана з енергією [15].

Дослідження особистісного фактора у взаємозв'язку з емоційним вигоранням є важливою областю вивчення феномена [26]. Ряд авторів ставить особистісні риси суб'єктивного благополуччя людини, такі як інтерес до навколишнього світу, здатність до встановлення близьких контактів з

оточуючими, альтруїзм, спрямованість на суспільно корисну справу, духовність, гармонійність, цілісність особистості, орієнтація на саморозвиток, на головні позиції за рівнем впливу на розвиток ЕВ, порівняно з організаційними факторами, факторами соціально-економічної спрямованості, пов'язаними з умовами праці. Дослідження показали, що існує прямий взаємозв'язок емоційного вигорання з суб'єктивним благополуччя особистості. Чим сильніше виражений СЕВ, тим слабше відчуття суб'єктивного благополуччя [26, 71-81].

Багато дослідників відзначають особистісні характеристики як значущі фактори розвитку емоційного вигорання. Так, Г. Дж. Фройденбергер робить акцент на гуманних, співчуваючих особистостях, ідеалістів, орієнтованих на соціум, при цьому нестійких і фанатичних. Е. Махер вказує на такі значущі риси, як низька емпатія і авторитаризм. В. В. Бойко зазначає: схильність до емоційної холодності, слабку мотивацію, схильність до інтенсивності переживань негативу в професії [16]. А. Ю. Василенко зазначає суттєвий кореляційний зв'язок між розвитком ЕВ і такими факторами, як егоїзм, термінальна значимість матеріальних цінностей, ворожість, вимушений вибір професії, зниження або (і) низький рівень самоактуалізації [7, 53-55].

До універсальних чинників виникнення ЕВ відносять: ригідність, мінімізацію обов'язків, термінальну значимість матеріальних цінностей, переважання супутніх мотивів професії. При цьому однаковий ризик ЕВ є у людей з різними рівнями рефлексивності і суб'єктивного контролю. Також відзначається висока значимість непрямой агресії, ворожості і реактивної агресії [25, 81-86]. Важливими факторами впливу на розвиток вигорання відзначають високий рівень тривожності і низький рівень емоційної стійкості до стресу [30].

Аналіз досліджень синдрому емоційного вигорання показує, що основні зусилля психологів було спрямовано на виявлення факторів, що викликають вигорання. Традиційно ці фактори поєднували в два великі блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих професіоналів.

Деякі автори виділяють і третю групу чинників, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні.

Синдром емоційного вигорання являє собою один з новітніх механізмів психологічного захисту. В силу своєї відносної новизни, визначення вигорання дещо розмито, хоча, по суті, жодне з розумінь ЕВ не суперечать один одному. Емоційне вигорання негативно впливає на виконання людиною своєї діяльності й міжособистісні стосунки з партнерами, через те, що призводить до емоційної та особистісної відчуженості, незадоволеності собою, що сприяє розвитку тривожності, депресії й подальших психосоматичних порушень, неадекватного емоційного реагування. Вигорання – це своєрідний стан занепаду та дезорганізаційна всіх рівнях функціонування людини.

1.2. Психологічні особливості «емоційного вигорання» педагогічних працівників дошкільної освіти

Робота педагога безумовно є надзвичайно складною та багатовимірною. Вона складається з навчальної, методичної та культурно-виховної діяльності. Оцінка професійної діяльності педагога проводиться комплексно і включає не лише обсяг виконаної роботи, але й її якість. Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного суспільства істотно підвищує вимоги, що висуваються до вихователів дошкільної школи, основним завданням якої є підвищення якості виховання та навчання, всебічний розвиток особистості дитини.

Ціннісні орієнтації педагога складають систему показників, в якій проявляються як об'єктивно-особистісні елементи, які виражають внутрішнє ставлення педагога до професійної діяльності та її результатів як до цінностей, так і об'єктивно-практичної дії. Ціннісні орієнтації є необхідною умовою успішної професійної діяльності педагога і підставою для професійного саморозвитку.

У педагогіці дошкільної освіти вважається загально визнаним, що професійні вимоги до педагога повинні складатися з трьох основних комплексів:

- розвинені загальногромадянські риси, високий рівень соціальної активності;
- психолого-педагогічні властивості, що визначають специфіку професії педагога ;
- спеціальні знання, уміння й навички з предмета (спеціальності)/

Психологічні знання та вміння, аутокомпетентність, закріплені в структурах самосвідомості як особистісні якості педагога, можуть служити психологічною умовою попередження виникнення СЕВ.

Тим не менш, сучасне суспільство висуває високі вимоги до системи освіти та компетенцій сучасного педагога. Синдром емоційного вигорання – це синдром, який розвивається на тлі хронічного стресу і призводить до виснаження енергії та емоційних ресурсів працюючої людини [22]. СЕВ виникає в будь-якій діяльності, яка пов'язана з інтенсивним спілкуванням і контактами з людьми. Його розвиток поступово призводить до суттєвих змін особистісної структури фахівця, що впливає на успішність професійної діяльності.

Аналіз літератури та численних досліджень синдрому вигорання фахівців різних галузей вказує на те, що педагогічні працівники входять до групи підвищеного ризику розвитку синдрому вигорання. Педагогічна діяльність вимагає безперервного самоконтролю, навіть у позаробочий час. Це пов'язано з тим, що професійну діяльність педагога відрізняє дуже висока емоційна завантаженість [25]. Підвищення вимог з боку суспільства до професійних якостей педагога дошкільної освіти, об'єктивне збільшення навчального навантаження, висока інтенсивність праці, психоемоційні перевантаження, постійні навантаження на зоровий, слуховий і голосовий апарати, велика кількість контактів протягом робочого дня, гіподинамія робить

дану групу фахівців вразливою щодо розвитку синдрому емоційного вигорання (СЕВ), що обумовлено професійною діяльністю.

Перевантаження на роботі також має вплив на особисте життя фахівців. Серед представників педагогічної професії переважна більшість – жінки. Виховання власних дітей часом відходить на другий план, що спричиняє формування почуття провини, власної некомпетентності в питаннях виховання, апатії або, навпаки, роздратування і агресії, спрямованої на себе або на оточуючих.

До основних проявів СЕВ у представників педагогічної професії відносять емоційну сухість, розширення сфери економії емоцій, особистісну обособленість, агресивність, ігнорування індивідуальних особливостей колег та партнерів комунікації, особливо батьків дітей. Така професійна деформація негативно впливає на керування навчальним процесом і може мати негативні наслідки для особистісного розвитку учасників комунікації [23].

В якості кінцевих результатів впливу СЕВ найчастіше розглядаються наступні різнопланові прояви: зниження ефективності діяльності і суб'єктивної задоволеності працею, втрата ідентифікації себе з організацією, негативне ставлення до праці, звільнення з роботи, погіршення стану здоров'я. Важливим є вивчення негативного впливу професії педагога в зв'язку з формуванням у нього професійного вигорання і зростаючим негативним проявом цього феномена у властивостях його особистості. Можна відзначити як наслідок – зниження результативності та якості впливу педагога на дітей [27].

Опубліковані дані показують, що СЕВ, як і інші різновиди професійного стресу, в значній мірі зумовлює появу депресивних настроїв, почуття безпорадності й безглуздості свого існування, низьку оцінку своєї професійної компетентності, що позначається на працездатності педагога, призводить до зниження результативності показників професійної діяльності і, як наслідок, синдром вигорання провокує порушення трудової дисципліни, підвищення ступеня захворюваності професіоналів. Переживання почуття власної

неспроможності, байдужість до професійної діяльності, втрата раніше вагомих життєвих цінностей, що призводять до зниження внутрішньоособистісних ресурсів фахівця, розвиток психосоматичних порушень найчастіше є наслідком розвитку вигорання, обумовленого професійною діяльністю [24].

На сьогоднішній день найбільш досліджуваними є два основних феномена деструктивного впливу професії педагога на його особистість: професійна деформація і синдром вигорання.

У Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10) СЕВ відносять до рубрики Z73 - «Стрес, пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя». МКБ-10 також містить категорію стану здоров'я «F43.8 Інше» реакції на важкий стрес, який іноді називають неврастенію. Нова версія МКХ-11, що набуде чинності в січні 2022 року описує стан вигорання наступним чином:

Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися.

Він характеризується трьома вимірами:

- 1) почуття виснаження або виснаження енергії;
- 2) збільшена ментальна дистанційованість від роботи або почуття негативізму або цинізму по відношенню до роботи;
- 3) зниження професійної ефективності.

Вигорання відноситься конкретно до явищ в професійному контексті і не повинно застосовуватися для опису досвіду в інших сферах життя [14].

Наразі немає однозначної відповіді на питання про те, що є головним каталізатором виникнення вигорання, і який фактор є домінуючим у його формуванні – індивідуальні особливості людини або організаційні характеристики.

Педагогічні працівники, постійно зіштовхуючись з інтенсивністю і емоційністю людських відносин, змушені споруджувати своєрідний бар'єр психологічного захисту від батьків, учнів, колег, ставати менш емпатійним, інакше їм загрожує емоційне вигорання. Сюди також слід віднести психологічні

труднощі безумовного спілкування, описані К. Роджерсом і Е. Фроммом [6]. Емоціогенність закладена в самій природі педагогічної праці, а спектр емоцій, які переживає і сприймає педагог під час своєї професійної діяльності дуже різноманітний [31].

Часто педагог змушений перебувати в гнітючій атмосфері чужих негативних емоцій, сприймати на себе удар у вигляді роздратованості, невігластва, іноді байдужості батьків дітей, нести своєрідний тягар «вантажу спілкування», заспокоювати, вислуховувати, залишаючись неупередженим і спокійним.

До числа найбільш яскравих проявів особистісного неблагополуччя у педагогів відносять підвищений рівень тривожності, нейротизм, схильність до ригідності, занижену самооцінку, знижені показники задоволеності працею і якістю життя. У професійній діяльності педагогів дошкільної освіти стресові ситуації можуть створюватися циклічністю навчальних подій, необхідністю швидко та виважено приймати рішення, неузгодженістю між індивідуальними особливостями, ритмом і характером педагогічної діяльності, високим рівнем конфліктності у стосунках [3, 19].

Високий рівень психічної напруженості в роботі педагогів обумовлюється її специфікою – особливостями основних трьох структурних компонентів:

- особистості педагога;
- педагогічного спілкування;
- педагогічної діяльності.

До особливостей професійної діяльності педагогів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, можна віднести [11]:

- інформаційне перевантаження, дефіцит часу на засвоєння матеріалу;
- висока соціальна відповідальність за результат;
- необхідність швидкого прийняття рішень (в поєднанні з їх р
- невизначеність робочих ситуацій;

- рольова конфліктність;
- повсякденна рутинна (повторюваність, стандартність, високатехнологічність);
- соціальна оцінка (необхідність бути об'єктом спостереження не тільки з боку дітей, батьків дітей, а й з боку адміністрації);
- відносність і відстроченого результатів.

Також не слід недооцінювати такі стресогенні особливості педагогічного спілкування [2]:

- необхідність здійснення тривалих та частих контактів з людьми –

«фактор пересичення спілкуванням»;

- специфіка об'єкта праці – наявність власної активності;
- емоційний психологічний клімат – висока конфліктність;
- взаємодія з різними соціальними групами – колеги, батьки, діти, адміністрація ЗДО.

До особливостей особистості педагога, які зумовлюють розвиток ЕВ, ряд авторів відносить:

- неузгодженість між індивідуально-типологічними особливостями особистості і самим характером діяльності;
- неузгодженість діяльності і мотивів індивіда.

Т. В. Форманюк виділяє наступні фактори емоційного вигорання [27]:

- особистісний фактор: емпатія; гуманність; м'якість; зацікавленість; ідеалізація; інтровертованість; фанатичність; схильність до емоційної холодності; схильність до інтенсивного переживання негативних обставин професійної діяльності; слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності;

- рольовий фактор: відсутність інтеграції дій, висока конкуренція, в той час як успішний результат залежить від злагоджених дій;

- організаційний фактор: високе робоче навантаження; відсутність або брак соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної

роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; двозначні, неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій; одноманітна, монотонна і безперспективна діяльність; необхідність зовні виявляти емоції, які не відповідають реаліям; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза роботою [27].

Сучасні дослідження показують, що в діяльності педагогів представлені всі головні психотравмуючі фактори, які є детермінантами емоційного вигорання [21, 22]. Також діяльність педагога має ряд специфічних особливостей, що дають можливість віднести її до потенційно афектогенних. Виділяють наступні характерологічні особливості, які допомагають особистості знизити негативний вплив стресу, а саме впевненість в собі, прийняття себе та інших, вміння концентруватися на позитивних емоціях, вміння працювати в команді, позитивне ставлення до життя, бажання долати труднощі, навички вирішення проблем [22].

На сьогоднішній день розроблено різні підходи для попередження та корекції емоційного вигорання. Усі вони можуть бути використані в педагогічній діяльності [18].

1.3. Профілактика синдрому емоційного вигорання

Згідно з визначенням Всесвітньої організації здоров'я (ВООЗ)

«Профілактика – це комплекс різного роду заходів, спрямованих на попередження будь-якого явища і/або усунення факторів ризику» [14].

В межах даного визначення прийнято розглядати наступні види профілактики в залежності від стану здоров'я, наявності факторів ризику розвитку будь-якого синдрому або захворювання:

- Первинна профілактика – система заходів попередження виникнення і впливу чинників ризику розвитку синдрому або захворювань. Як заходи первинної профілактики СЕВ науково-педагогічних працівників

організації може використовувати раціональний режим праці і відпочинку, правильне і збалансоване харчування, заняття спортом і т.ін.

На наш погляд, частиною первинної профілактики СЕВ для викладача вищої школи стане інформованість про сам синдром, фактори, що сприяють його розвитку, його симптоми і наслідки.

- Вторинна профілактика – комплекс медичних, соціальних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших заходів, спрямованих на раннє виявлення та попередження загострень, ускладнень і хронізації захворювань, обмежень життєдіяльності, які викликають дезадаптацію хворих в суспільстві, зниження працездатності, в тому числі інвалідизації та передчасної смертності. [23].

Для здійснення даного виду профілактики необхідна рання діагностика СЕВ, можливо консультація психолога або психотерапевта. Ми припускаємо, що заходи вторинної профілактики будуть актуальні в разі діагностування у викладача початковій стадії розвитку синдрому емоційного вигорання.

Також виділяють громадську (соціальну) та особисту (індивідуальну) профілактику. Громадська профілактика має на увазі ряд заходів, що організовується і проводиться державою. Але ми хочемо виділити індивідуальну профілактику, яка в свою чергу насамперед залежить напряму від самого викладача [16, 20].

До індивідуальної профілактики відносять:

- дотримання здорового способу життя;
- самоконтроль стану здоров'я, в тому числі контроль ваги, артеріального тиску, емоційного стану;
- дотримання гігієнічних вимог і норм;
- своєчасні консультації з фахівцями в області зміцнення здоров'я та профілактики захворювань;
- виконання рекомендацій фахівців щодо зміни способу життя, даних зарезультатами консультування.

Таким чином, в умовах безперервного розвитку і перетворень в системі

освіти в змісті професійної діяльності педагогів існує ряд суперечностей, стрес-факторів які призводять до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Профілактика емоційного вигорання дозволить викладачу зберегти професійне здоров'я – властивість людини зберігати необхідні психофізіологічні якості, що забезпечують високу працездатність в усіх умовах професійної діяльності, здатність відновлювати втрачені функціональні резерви в короткі проміжки часу існуючого режиму праці та відпочинку [16].

Відповідно до сучасних даних, під емоційним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери. Спочатку схильним до прояву емоційного вигорання вважались співробітники медичних установ і різних працівники соціальної сфери. Дослідження останніх років дозволили істотно розширити сферу поширення даного феномену, включивши професії, які входять в групу ризику: перш за все педагоги, поліцейські, юристи, тюремний персонал, політики та менеджери всіх рівнів. Синдром емоційного вигорання розуміється як професійна криза та пов'язується з роботою в цілому, а не тільки з міжособистісними відносинами.

Сьогодні поряд з професійною компетентністю, що включає в себе особистісний та професійний розвиток педагогів, їх професійний рівень, необхідною є активна творчість, постійне вивчення досвіду колег, впровадження його в педагогічну практику, не втрачаючи при цьому власний рівень креативності, потрібні педагоги-новатори, готові до інноваційної діяльності. Педагоги, прагнучи відповідати цим вимогам, змушені постійно підвищувати рівень професійної компетентності, що, в свою чергу, вже призводить до перманентних фізичних та інтелектуальних навантажень.

Для корекції і профілактики СЕВ в педагогічній діяльності найдоцільніше використовувати комплексні методики, що включають корекцію і профілактику особистісних, поведінкових, організаційних та інших порушень.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація емпіричного дослідження, загальна характеристика вибірки та методологія

Дослідження синдрому емоційного вигорання у педагогів проводилися відповідно до поставленої мети і раніше визначених завдань.

Об'єктом дослідження є безпосередньо процес емоційного вигорання особистості.

Предметом наукового дослідження виступають психологічні особливості емоційного вигорання педагогів дошкільної освіти.

В якості респондентів в дослідженні взяли участь 72 педагогічних закладів дошкільної освіти м. Запоріжжя.

За професійним стажем роботи у ЗДО вибірка пропорційно поділяється на чотири категорії (діаграма 2.1.2.):

- до 5-ти років (18 респондентів);
- 5-10 років (6 респондентів);
- 10-20 років (25 респондентів);
- більше 20-ти років (26 респондентів)

Який Ваш педагогічний стаж роботи у ЗВО?

72 ответа

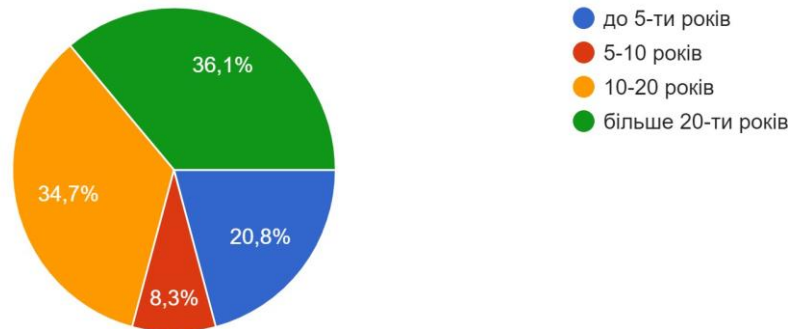


Рис.2.1. Стаж педагогічної роботи педагогів у закладах дошкільної освіти

Вкажіть Ваш вік:

72 ответа

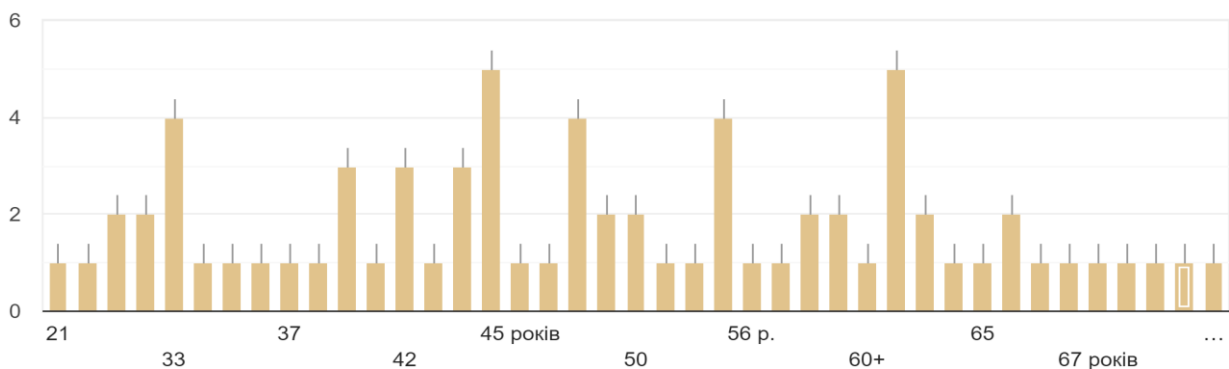


Рис. 2.2 Вік респондентів

У дослідженні взяли участь педагоги різного віку, від 21 до 70 років (діаграма 2.1.3.), що за віковою періодизацією Е. Еріксона включає три вікові категорії: рання зрілість (20-25), середній вік (25-65), пізня зрілість (після 65), що є цікавим з позиції розгляду домінуючих симптомів вигорання в різному віці, особливо в період середнього віку, який характеризується переосмисленням життєвих цінностей.

Дослідження проводилось з використанням мережі Інтернет за допомогою онлайн-інструменту «Гугл-форми». Було створено анкету «Дослідження синдрому емоційного вигорання», яка дозволила зібрати дані щодо місця роботи, віку, статі, професійного стажу респондентів та виявити суб'єктивну оцінку психоемоційного стану респондентів в узагальненому вигляді. Текст анкети представлено в Додатку А.

Для проведення емпіричного дослідження ми обрали 3 методики:

- 1) «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко;
- 2) «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» в адаптації Т. А. Немчинова;
- 3) Тест-опитувальник ЕРІ Г. Айзенка (ФОРМА А)

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко, представлена в Додатку Б, була створена в 1996 році. Оперуючи смисловим 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, сформулювати профілактичні заходи. Методика складається з 84 суджень, що дозволяють діагностувати три симптоми емоційного вигорання [13].

I. Фаза напруги.

Наявність напруги слугує передумовою розвитку і запускає механізми формування синдрому професійного вигорання.

Симптом переживання психотравмуючих обставин. Виявляється в усвідомленні психотравмуючих чинників професійної діяльності яких важко або неможливо усунути.

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

1. Симптом незадоволеності собою.

2 (-3), 14 (+2), 26 (+2), 38 (-10), 50 (-5), 60 (+5), 74 (+3).

2. Симптом «загнанности в клітку». Це стан інтелектуального затору, глухогокута.

3 (+10), 15 (+5), 27 (+2), 39 (+2), 51 (+5), 63 (+1), 75 (-5).

3. Симптом тривоги і депресії. Вони є крайньою точкою у формуванні напруженості при розвитку емоційного вигорання.

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

II. Фаза резистентності.

Виділення цієї фази в самостійну є досить умовним. При усвідомленні наявності тривожного напруження, людина прагне уникати дії емоційних чинників за допомогою обмеження емоційного реагування.

1. Симптом неадекватного виборчого емоційного реагування. Обмежується діапазон і інтенсивність включення емоцій у професійне спілкування.

5 (+5), 17 (-3), 29 (+10), 41 (+2), 53 (+2), 65 (+3), 77 (+5)

2. Симптом емоційно-моральної дезорієнтації. Емоції не пробуджують або незначно стимулюють моральні почуття.

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

3. Симптом розширення сфери економії емоцій. Критична втома від контактів, розмов, відповідей на питання на роботі, не хочеться спілкуватися навіть з близькими людьми.

7 (+2), 19 (+10), 31 (-2), 43 (+5), 55 (+3), 67 (+3), 79 (-5).

4. Симптом редукції професійних обов'язків. Термін «редукція» означає скорочення, спрощення. У професійній діяльності, яка передбачає великий обсяг спілкування з людьми, редукції проявляється спробами спростити або зменшити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

8 (+5), 20 (+5), 32 (+2), 44 (-2), 56 (+3), 68 (+3), 80 (+10).

III. Фаза виснаження.

Характеризується падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи.

1. Симптом емоційного дефіциту. До професіоналу приходять відчуття, що він не може співчувати, реагувати на ситуації, які повинні його чіпляти.

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

2. Симптом емоційної відстороненості. Особистість майже повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності. Ніщо не викликає емоційного відгуку, ані позитивні, ні негативні обставини.

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

3. Симптом особистісної відстороненості, або деперсоналізації. Відзначається повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкту професійного дії: він сприймається як неживий предмет, як об'єкт для маніпуляцій.

11 (+5), 23 (+3), 35 (+3), 47 (+5), 59 (+5), 72 (+2), 83 (+10).

4. Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень. Це перехід реакцій організму людини з рівня емоцій на рівень психосоматики.

12 (+3), 24 (+2), 36 (+5), 48 (+3), 60 (+2), 72 (+10), 84 (+5).

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- визначається сума балів, окремо для кожного з 12 симптомів

«вигорання». За кожен збіг відповідей з ключем, відповідь оцінюється тією кількістю балів, яка вказана поруч з номером питання. Кожна шкала включає сім питань і максимальна кількість балів дорівнює 30;

- підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування симптому «вигорання». Для цього складаються результати за чотирма шкалами кожної фази окремо.

- знаходиться підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»

– сума показників усіх 12 симптомів [13].

Ми обрали дану методику через високу змістовність і релевантність нашій меті та завданням дослідження, Ця методика надала докладну картину формування синдрому емоційного вигорання даної вибірки і дозволила діагностувати провідні симптоми, рівень їх сформованості й фази розвитку синдрому емоційного вигорання.

Для виявлення загального рівня тривожності викладачів ми використали методику Дж. Тейлора в адаптації Т. А. Немчинова яка представлена Додатку В. Тест складається з 50 тверджень. Інструкція для досліджуваних виглядає наступним чином: «Прочитайте уважно кожне з наведених нижче тверджень і поставте “+” в випадку, якщо твердження стосується до Вас, “-“, якщо ви не згодні.

». Оцінка результатів дослідження за даною методикою проводиться шляхом підрахунку кількості відповідей респондента, які свідчать про наявність тривожності. Кожна відповідь «так» на висловлювання з чотирнадцятого до п'ятдесятого, і відповідь «ні» на висловлювання з першого по тринадцяте оцінюється в 1 бал [14].

Тлумачення результатів дослідження загального рівня тривожності за методикою Дж. Тейлора:

- від 40 до 50 балів – дуже високий рівень тривоги;
- від 25 до 40 балів – високий рівень тривоги;
- від 15 до 25 балів – середній рівень (з тенденцією до високого рівня);
- від 5 до 15 балів – середній рівень (з тенденцією до низького рівня);
- від 0 до 5 балів – низький рівень тривоги.

Останньою методикою ми обрали «Тест-опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка (ФОРМА А), представлений у додатку Г. ЕРІ (Eysenck Personality Inventory) опублікований в 1963 р і містить 57 питань, 24 з яких направлено на виявлення екстраверсії-інтроверсії, 24 інших – на оцінку емоційної стабільності-нестабільності (нейротизма), решта 9 складають контрольну групу питань, призначену для оцінки щирості випробуваного, його ставлення до обстеження та достовірності результатів. Г. Айзенк розробив два варіанти даної методики (А і В), які відрізняються тільки текстом опитувальника. Інструкція, ключ і обробка даних дублюються [14].

Сангвінік = стабільний + екстравертований Флегматик = стабільний + інтровертірований

Меланхолік = нестабільний + інтровертірований Холерик = нестабільний + екстравертований

Представлення результатів за шкалами екстраверсії і нейротизму здійснюється за допомогою системи координат. Інтерпретація отриманих результатів проводиться на основі психологічних характеристик особистості, що відповідають тому чи іншому квадрату координатної моделі з урахуванням ступеня вираженості індивідуально-психологічних властивостей і ступеня достовірності отриманих даних [14].

Ми обрали дану методику для виявлення взаємозв'язку між типом темпераменту з різними показниками за попередніми методиками за допомогою методу кореляції.

2.2. Аналіз даних і результати емпіричного дослідження

За методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко ми отримали наступні результати (див. Рис 2.3.):

Кількісні показники середніх значень рівня емоційного вигорання за методикою В.В. Бойко, за фазами.

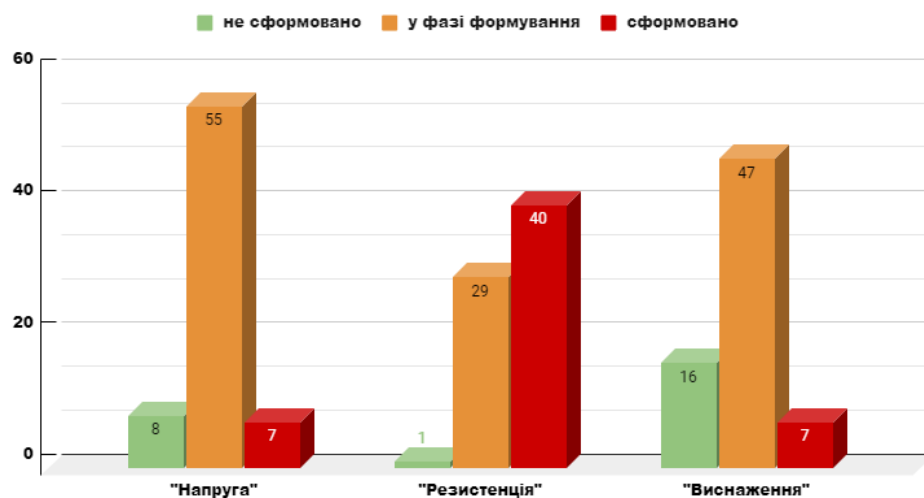


Рисунок 2.2. Середні значення рівнів емоційного вигорання за методикою В.В. Бойко

Розглянемо вираженість симптомів синдрому емоційного вигорання у педагогів за фазами.

Фаза напруги:

- в процесі формування у 76% респондентів
- сформована у 10% респондентів

Таблиця 2.1

Результати вираженості симптомів синдрому емоційного вигорання у педагогів за фазами напруги

Переживання психотравмуючих обставин	21%	домінуючий симптом
Незадоволеність собою	13%	сформований симптом
«Загнаність у клітку»	6%	сформований симптом
Тривога і депресія	19%	сформований симптом

Фаза резистенції:

- в процесі формування у 40% респондентів
- сформована 56% респондентів

Таблиця 2.2

Результати вираженості симптомів синдрому емоційного вигорання у педагогів за фазами резистенції

Неадекватне емоційне виборче реагування	33%	домінуючий симптом
Емоційно-моральна дезорієнтація	34%	сформований симптом
Розширення сфери економії емоцій	39%	домінуючий симптом
Редукція професійних обов'язків	6%	сформований симптом

Фаза виснаження:

- в процесі формування у 65% респондентів
- сформована у 10% респондентів

Таблиця 2.3

**Результати вираженості симптомів синдрому емоційного
вигорання у педагогів за фазами виснаження**

Емоційний дефіцит	10%	сформований симптом
Емоційна відстороненість	10%	сформований симптом
Особистісна відстороненість (деперсоналізація);	20%	домінуючий симптом
Психосоматичні і психовегетативні порушення.	14%	сформований симптом

Аналізуючи показники можна сказати, що у фазі «напруга» у респондентів домінує симптом «переживання психотравмуючих обставин», до якого схильні 21% (16 респ.) опитаних педагогів, це означає, що вони в даний час відчувають вплив психотравмуючих факторів, які важко або зовсім неможливо уникнути, зростає напруга, яка виливається у відчай і обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку явищ «вигорання».

Відчуття «незадоволеності собою» сформувалося у невеликої кількості педагогів 13% (9 респ.), це говорить про те, що в основному педагоги не відчувають невдоволення собою в професії і конкретними обставинами на робочому місці.

Симптом «загнаність у клітку» знаходиться сформований лише в 6% (4 респ.) Це означає, що дані люди не відчувають стан інтелектуально-емоційного затору або глухого кута.

Останній симптом у цій фазі, симптом «тривоги і депресії» склався у 19% (13 респ.) педагогів, це свідчить про те, що дані люди відчувають напругу в формі переживання ситуативної та особистісної тривоги, розчарування в професії. Сформований симптом нервової тривожності означає початок опору стресовим ситуаціям і початок формування емоційної захисту.

В цілому фаза «напруги» сформувалася у 10% (7 респ.) педагогів, знаходиться в стадії формування у 76% (55 респ.), за тими чи іншими симптомами, і не сформована у 11% (8 чол.).

У фазі «резистенція» домінуючим є симптом «розширення сфери економії емоцій». Цей симптом домінує у 39% (27 респ.) педагогів. Це говорить про те, що дана форма захисту здійснюється поза професійною діяльністю — в спілкуванні з рідними, друзями. На роботі ці люди тримаються відповідно до нормативів, а вдома замикаються.

Слід за ним йде симптом «неадекватного емоційного реагування». Цей симптом є домінуючим у 33% (23 респ.) педагогів. Сформованість даного симптому говорить про те, що професіонал перестає помічати різницю між двома принципово відмінними явищами: економним проявом емоцій і неадекватним виборчим емоційним реагуванням. Неадекватна «економія» емоцій обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в ході робочих контактів. При цьому людині здається, що вона поводить себе правильно. Суб'єкт спілкування фіксує при цьому інше — емоційну сухість, байдужість і прояв неповаги.

Наступним за ступенем вираженості є симптом «редукції професійних обов'язків». Цей симптом склався у 46% (32 респ.) педагогів. Це означає, що у даних педагогів виявляються спроби полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат. Одним із прикладів такого спрощення є нестача елементарної уваги до дітей та їхніх батьків.

Найменш вираженим в цій фазі виявився симптом «емоційно-моральної дезорієнтації». Він склався у 34% (24 респ.) педагогів. Настрій і суб'єктивні переваги впливають на виконання професійних обов'язків даних вихователів. Педагог намагається вирішувати проблеми підопічних за власним вибором, визначає гідних і недостойних, «хороших» і «поганих».

В цілому фаза «резистенції» сформувалася у 56% (40 респ.) педагогів, знаходиться в стадії формування у 40% (29 респ.), і не сформувалася у 1% (1 респ.).

У фазі «виснаження» домінуючим є симптом «особистісної відстороненості». Він склався (14 респ.) педагогів. Даний симптом проявляється в процесі спілкування у вигляді часткової втрати інтересу до

суб'єкта професійної діяльності.

Наступним за ступенем вираженості є симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень». Симптом склався у 25% (10 респ.) педагогів.

Найменш вираженими виявились:

- симптом «емоційного дефіциту», склався у 10% (7 респ.) педагогів.

Він проявляється у відчутті своєї нездатності допомогти суб'єктам своєї діяльності в емоційному плані, не в змозі увійти в їхнє становище. При цьому особистість переживає появу цих відчуттів. Якщо позитивні емоції проявляються все рідше, а негативні частіше, значить, симптом посилюється.

Грубість, дратівливість, образи

- все це прояви симптому «емоційного дефіциту».

- симптом «емоційної відстороненості». Він склався у 10% (7 респ.)

Педагоги, уражені цим симптомом, майже повністю виключають емоції з професійної діяльності. Ні

позитивні обставини, ні негативні їх майже нехвилюють, не викликають ніякого емоційного відгуку.

В цілому фаза «виснаження» сформувалася у 10% (7 респ.) педагогів, в стадії формування у 65% (47 чол.) і не сформувалася у 23% (16 респ.) педагогів.

Таким чином, ми бачимо, що найбільша кількість педагогів знаходиться в другій фазі емоційного вигорання, у фазі «резистенції» – опору; в фазі

«виснаження» 23% випробовуваних не схильні до синдрому емоційного вигорання. Даний факт може говорити про те, що, при проведенні певної корекційної роботи більша кількість педагогів може справитися з негативними проявами синдрому емоційного вигорання.

Кількість респондентів відносно параметра "Рівень тривожності"

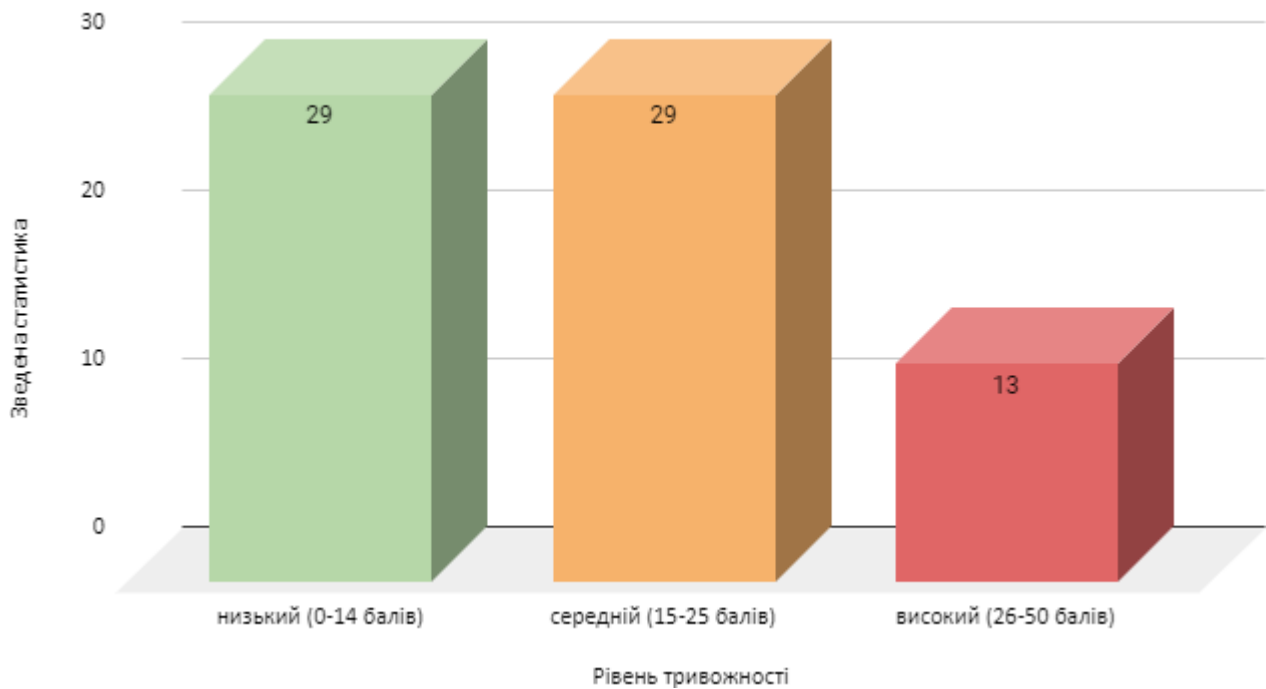


Рис. 2.3. Показник рівню тривожності у педагогів

За методикою «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» ми можемо побачити, що 40% (29 респ.) педагогів відчуває середній рівень тривожності і 18% (13 респ.) високий, 40% (29 респ.) педагогів не схильні до прояву тривожності. (див. рис. 2.3.)

Якщо проаналізувати рівень тривожності за професійним стажем, можна побачити, що високий і середній рівні тривожності спостерігається у педагогів, чий професійний стаж роботи складає 10-20 років і більше 20 років, в той час, як найменший прояв тривожності спостерігається у групи педагогів чий професійний стаж складає 5-10 років. (Рис. 2.4.)

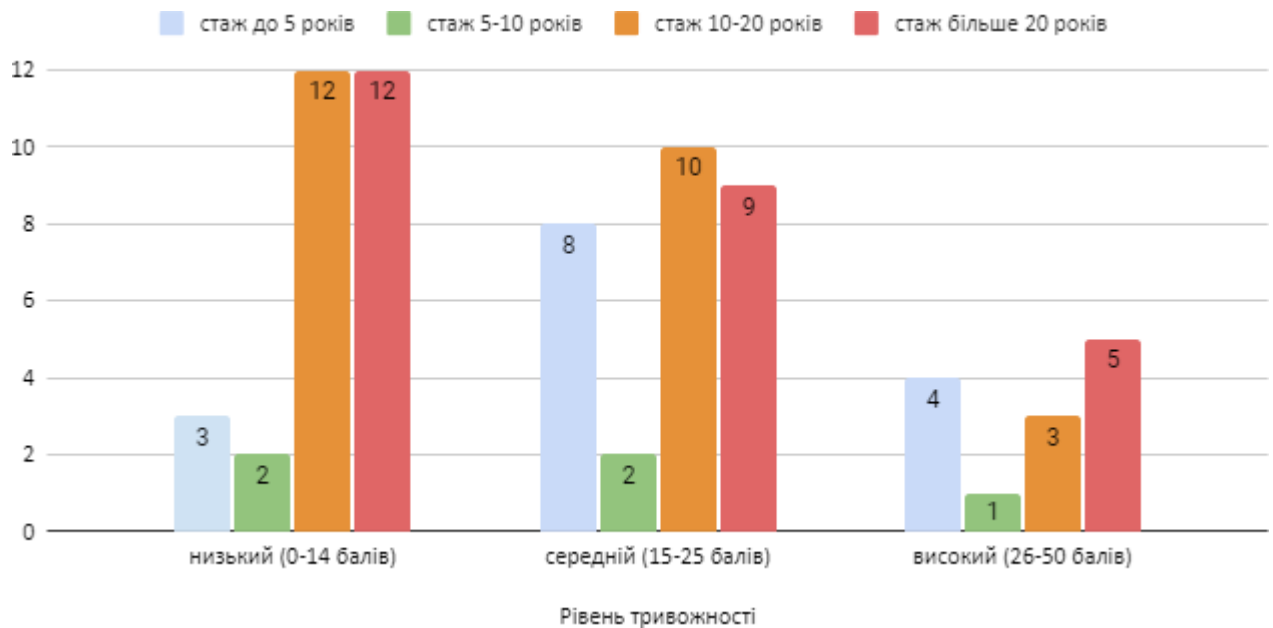


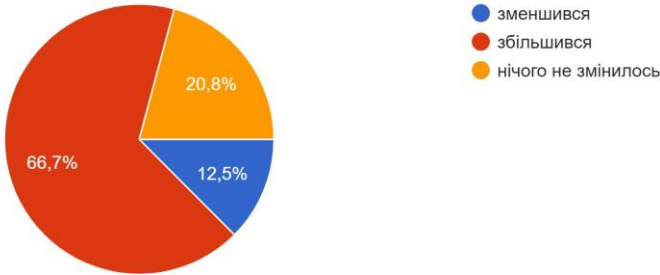
Рис. 2.4. Показники рівню тривожності у рівних вікових груп педагогів за методикою Дж. Тейлора

За методикою «Тест-опитувальник ЕРІ» Г. Айзенка наша вибірка поділилась наступним чином:

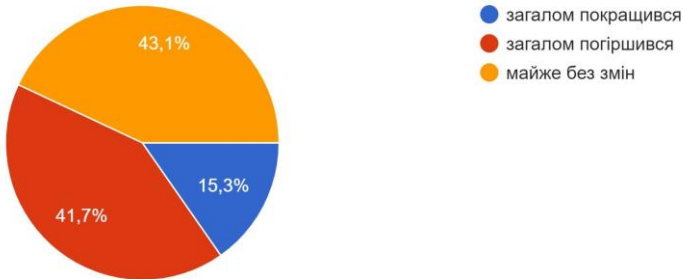
- Холеричний тип темпераменту 15% вибірки (11 чол.)
- Меланхолічний тип темпераменту 19% (14 чол.)
- Сангвінічний тип темпераменту 47% (34 чол.)
- Флегматичний тип темпераменту 17% (12 чол.)

Аналізуючи відповіді респондентів на запитання анкети «Дослідження синдрому емоційного вигорання», які були спрямовані на виявлення суб'єктивної оцінки власного робочого навантаження (рис 2.5.), психоемоційного стану (рис 2.5.), втомлюваності (рис 2.5.) та впливу зміни звичного ритму робочого процесу на дистанційний за кількісними показниками (рис 2.5.), можна зробити висновок, що 66,7% (48 чол.) з опитаних педагогів відмічають збільшення робочого навантаження, 41,7% (30 чол.) помічають, що їхній психоемоційний стан загалом погіршився, 43,1% (31 чол.) відчувають негативний вплив через зміну звичного типу комунікації з об'єктами професійної діяльності, 70,8% (51 чол.) стали більше втомлюються.

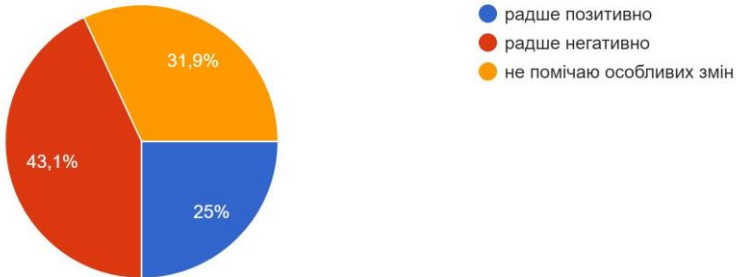
Як Ви оцінюєте теперішній рівень Вашого реального робочого педагогічного навантаження?
72 ответа



Як Ви можете оцінити свій психо-емоційний стан після зміни звичного ритму Вашого робочого процесу?
72 ответа



Як на Вас впливає в емоційному плані зміна типу комунікації зі студентством, іншими викладачами/викладачками, адміністрацією навчального закладу, де Ви працюєте?
72 ответа



Як Ви відчуваєте, Ви стали більше втомлюватись?
72 ответа

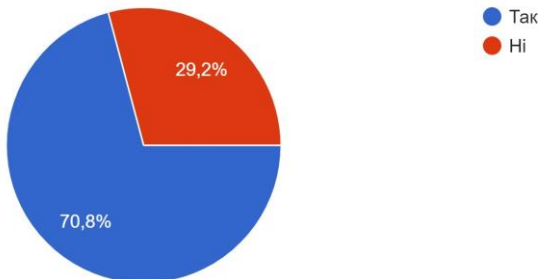


Рис. 2.5. Відповіді респондентів анкети «Дослідження синдрому емоційного вигорання»

2.3. Кореляційний аналіз отриманих даних

Для дослідження кореляційних зв'язків між показниками респондентів нашої вибірки ми обрали коефіцієнт кореляції Пірсона. Під час проведення дослідження кореляційних зв'язків ми порівняли наступні шкали у нашому дослідженні:

1. «Екстраверсія-інтроверсія» – «Резистенція»;
2. «Нейротизм» – «Виснаження»;
3. «Тривожність» – «Виснаження»;
4. «Нейротизм» – «Тривожність»;
5. «Виснаження» – «Стаж роботи»;
6. «Тривожність» – «Стаж роботи»;
7. «Екстраверсія-інтроверсія» – «Напруга».

Після проведення всіх розрахунків коефіцієнтів кореляції ми отримали результати, що представлені у Таблиці 2.4.

За таблицею ми бачимо, що найбільш стійку і пряму кореляцію ми отримали за шкалами: «Нейротизм» – «Тривожність».

Таблиця 2.4

Коефіцієнт кореляції Пірсона між показниками респондентів

Шкала	Коефіцієнт кореляції Пірсона
1)	-0,03699683415
2)	0,4985601713
3)	0,5836476802
4)	0,8069001348
5)	-0,1331873628
6)	-0,2378445773
7)	0,2110384682

Хочемо відзначити, що такий результат підтверджує гіпотезу про вплив темпераменту на схильність до розвитку емоційного вигорання викладача.

Найвищі показники кореляції – 0,8069001348 і 0,5836476802 – ми отримали за шкалами «Нейротизм» – «Тривожність» та «Тривожність» – «Виснаження»; Такий результат свідчить про стійку залежність, навіть з умовою врахування похибки, рівня емоційної нестабільності з тривожністю. Викладачі з високим рівнем нейротизму схильні до проявів тривожності, в той же час, як високий рівень тривожності призводить до виснаження, що веде до емоційного вигорання.

Декілька шкал отримали нашу оцінку «тенденція до залежності» – їх результат потрапив у проміжок 0,2-0,5. Результати з такою оцінкою мають кореляції наступних шкал: «Нейротизм» – «Виснаження» та

«Екстраверсія-інтроверсія» – «Напруга».

Ми вважаємо, що результат коефіцієнту кореляції за цими шкалами є недостатньо вагомим, проте ми припускаємо що за умови врахування певних соціальних та індивідуально-психологічних особливостей ми зможемо встановити більш вагомий кореляційний зв'язок. Проте, ми вважаємо, що згідно з результатами, що ми отримали ми не можемо констатувати цей зв'язок, як закономірність

Тому варто зазначити, що результати за цими шкалами вимагають додаткових і більш масштабних досліджень для підтвердження або спростування зв'язку між такими характеристиками з урахуванням певних особливостей респондентів.

На основі емпіричного дослідження та отриманих результатів, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Вибірка складалася з 72 респондентів, науково-педагогічних кадрів різних ЗВО, різного віку та статі. Для дослідження були обрані наступні методики:

«Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко; «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора» в адаптації Т. А. Немчинова; Тест-

опитувальник ЕРІ Г. Айзенка, та розроблена нами анкета для визначення суб'єктивної оцінки викладачами власного психоемоційного стану на момент проходження дослідження.

2. Між двома парами шкал ми знайшли стійкі зв'язки – коефіцієнт кореляції більше 0,5 за шкалами «Нейротизм» – «Тривожність» та «Тривожність» –

«Виснаження»;

3. Дослідження кореляційних зв'язків за двома шкалами призвело до отримання коефіцієнтів кореляції в проміжку 0,2-0,5, які ми оцінили терміном

«тенденція до залежності».

2.2. Методи запобігання професійного вигорання вихователів ЗДО

Вихователям з синдромом професійного вигорання, притаманна: підвищена невротичність, депресія, сором'язливість також різка зміна настрою. При спостереганні вище згаданих симптомів слід негайно активізувати методи запобігання професійного вигорання в ЗДО. Проаналізувавши відповідну літературу, можемо виділити такі методи запобігання професійному вигоранню:

1. Гармонізація з самим собою (бути чесним із собою, розуміти, чути себе, будив гармонії із собою, відчувати себе, свій фізичний стан та внутрішній світ). Бути готовим, за потреби, змінювати власні пріоритети, погляди, плани.

2. Знаходитись в моменті (бути емоційно присутнім в тому місці, де ти і зараз; знаходитись з тими людьми, які мають велике значення для вас) Якщо річ йде про час з дітьми, то всі ваші думки, ваша емоційна та фізична присутність має бути з ними.

3. Планування. Це означає, що потрібно вести планування на цілий рік,

деталізувавши задачі на місяці, тижні, дні, з урахуванням ролей, які актуальні для вас більше в даний момент часу.

4. Відпочинок. Брати відпустки не менш ніж тричі за рік, але, обов'язково, без засобів до зв'язку з робочих питань, без інтернету і соціальних мереж та робочої пошти. Відпочинок повинен бути активним, з рідними чи друзями.

5. Фізичні навантаження. Рухливість протягом дня, різні фізичні вправи. Відвідування спортивних секцій, рухливі ігри на свіжому повітрі.

6. Позитивне мислення. Дуже важливо правильно, тобто позитивно сприймати обставини, події та людей, які вас оточують. Мінімізація негативних емоцій, завдяки фокусуванню на власних можливості.

7. Релаксація. Прослуховування приємної музики, масажі та самомасаж та використання медіативних технік.

8. Розвиток особистісних та професійних рис. Відвідування тренінгів, курсів та семінарів. Читання, враховуючи свої бажання, журналів, книжок, статей.

9. Час для себе. Один із найважливіших пунктів про що, нажаль, всі дуже часто забувають. Час для себе повинен бути завжди.

Важливо розуміти, що у кожної людини є також власні «рецепти», які здатні відновлювати власну енергію, які можуть бути ефективними та дієвими за тих чи інших обставин.

Також дуже важливо слідувати деяким порадам, тобто:

1. Зосереджувати свої зусилля на досягнутих, головних для себе, життєвих цілях.

2. Позитивно мислити та з оптимізмом ставитися до ситуацій, які оточують. Це є запорукою гарного здоров'я та власного благополуччя. Відкидати погані думки та думати позитивно.

3. Встановлювати пріоритети. Планувати свій відпочинок та робочий час.

4. Велику увагу приділяти саме сну, який повинен бути не менше 7-8

годин. Перед сном можна випити заспокійливого чаю з ромашкою чи м'ятою, приготувати заспокійливу ванну з аромамаслами, та слухати спокійну музику.

5. Для розслаблення слід використовувати невеликі паузи протягом дня, хвилини очікування, так звана вимушена бездіяльність.

6. Адекватно оцінювати ситуації, не перебільшувати їх негативні наслідки.

7. Слідкувати за своїм емоційним станом, за потреби керувати власними емоціями.

8. Не можна тримати все у собі, нехтувати спілкуванням. Необхідно обговорювати свої неприємності та проблеми з близькими людьми.

9. Дуже важлива похвала для самої себе. Не забувайте хвалити себе!

10. Помічати рівень власної напруги і своєчасно робити кроки для її усунення.

11. Не потрібно просто переживати проблеми, їх потрібно вирішувати.

12. Якщо негативні емоції захопили вас під час спілкування, то зробіть паузу, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з приміщення, займіться іншим видом діяльності: переберіть папери на столі, поговоріть зі своїми колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться в нього, розгляньте вуличний рух, небо, дерева, порадійте погоді, сонцю.

13. Відпочинок повинен бути корисним, не слід витратити його на перегляд серіалів або на комп'ютерні ігри, краще почитайте цікаву книжку. Не забувайте про дні «інформаційного відпочинку».

14. Фізична культура та фізична праця є одним з найкращих і найбільш дієвим засобом для зняття нервової напруги. Також дуже корисним є розслабляючі масаж, дихальна гімнастика, релаксація в цілому та йога, яку застосовують для досягнення внутрішньої рівноваги.

15. Використання приємної музики, як один із видів психотерапії.

16. Відпочинок на природі дуже добре заспокоює нервову систему і робить людину більш доброю.

17. Зміна діяльності також використовується для зняття напруги та

відпочинку.

18. І, звичайно, необхідно приділяти велику увагу власному здоров'ю

Щоб не допустити професійного вигоряння вихователі повинні дотримуватися наступного:

1. Реально оцінювати власні можливості.

2. Самовдосконалюватися. Вихователі повинні час від часу проходити курси підвищення кваліфікації, але в добровільній формі. Відвідувати семінари, тренінги та майстер-класи. Однією з причин вигорання є депресія, яка виникає коли людина сидить на одному місці, відчувається зупинка в розвитку.

3. Неробочий час слід провести з користю, присвятити його власному хобі. Це дуже добре відволікає від думок про роботу та можливі неприємності в ній.

4. Дотримуватися режиму дня, піклуватися про своє здоров'я, слідкувати за харчуванням і сном.

5. Виконувати поставлені обов'язки слід якісно і відповідально, але спокійно і розмірено, тобто не слід гнатися за перемогою чи успіхом адже подібне нервове виконання призводить саме до психічної напруженості особистості. У першу чергу це спостерігається у молодих фахівців дошкільної освіти.

6. Гармонія в сім'ї, тобто мати повноцінне особисте життя. На успіх в роботі також впливають розлади в сім'ї та особистих відносинах.

В подоланні професійного вигорання слід звернути увагу на вплив керівництва, що відіграють суттєву роль. Керівникам дошкільних закладів необхідно звернути увагу на такі поради:

1. Робота повинна бути відповідно досвіду і знань обраного спеціаліста. Керівництво повинне побудувати такі взаємини в колективі, аби досвідчені та кваліфіковані вихователі навчали нових, молодих фахівців, і надавали підтримку на їх початковому етапі роботи. Без дружніх взаємин та взаємної поваги нічого не вийде. Багато чого залежить саме від корпоративної

культури. Від злагодженості в колективі залежить не тільки успіх дошкільного закладу, але й наше майбутнє, це повинні розуміти керівники ЗДО.

2. Постійний розвиток та навчання співробітників. Краще за все організувати тренінги та курси підвищення кваліфікації вихователів, на порозуміння в колективі та на виявлення емоційного стану фахівців, на рівень вигорання в тієї чи іншій особистості. Це надасть працівнику почуття приналежності до дошкільного закладу та зміцнить взаємини між співробітниками ЗДО, що буде вважатися значною перевагою обраного місця роботи. А також гарною причиною не покидати це місце, якщо раптом надійдуть пропозиції від державних чи то приватних закладів. Курси можуть бути різного характеру. Не педагогічні та психологічні, але й, можливо, англійської мови чи то спортивні секції. Краще ж за все буде запитати у самих вихователів чого саме вони бажають.

3. Регулярне удосконалення умов праці. Це може бути розвозка до місця роботи, якщо добиратися далеко і незручно чи безкоштовна їдальня для всіх співробітників ЗДО.

4. Мотивація співробітників. Однаково важлива, як матеріальна, так і нематеріальна мотивація.

5. Повний соціальний пакет. Тільки, коли людина відчуває себе захищеною, відчуває стабільність, впевненість у завтрашньому дні буде працювати ефективно та добросовісно.

При обробці численних досліджень з теми професійного вигорання встановлено, що синдром, зазвичай, виникає там, де існує хаос. Тобто де немає чіткого планування діяльності всіх співробітників чи відсутність посадових інструкцій. Задля профілактики професійного вигорання важливим є саме наведення ладу у власному особистісному світі.

Чітке визначення професійних цілей трудової діяльності є першою і необхідною умовою. Починаючи робочий день, слід чітко визначити результати, які повинні бути досягненими в кінці дня. Тут можуть стати на допомогу як звичайна уява, так і кольорові фломастери з папером. Планування

слід детально продумати та прописати, згадавши всі дрібниці. Потім необхідно оцінити власні можливості та належні умови до виконання даних цілей. Чітке окреслення думок або власних дій збереже не лише від викликаної втоми та напруження, а й сприятиме більш спокійному та послідовному виконанню завдань.

Всім відомо, що робота, навіть та, що є справжнім покликанням людини, має здатність, з часом, виснажувати та набридати. Тому з часом представники багатьох професій, не виключаючи й вихователів, мають ризик до вигорання через певний час своєї трудової діяльності. Основою збереження власного здоров'я та гарної працездатності під час професійної діяльності є планомірний розподіл свого відпочинку та праці. Це стосується як вихідних та робочих днів, так і обідніх перерв чи невеличких перерв. Важливим є якість та періодичність відпочинку, а не його тривалість.

Розслаблення та релаксація, яка супроводжується зняттям психологічного напруження є основним компонентом для відпочинку у напруженій трудовій діяльності. За нормальних умов і тривалих, і короткочасний відпочинок завжди супроводжується релаксацією.

Головною умовою якісного відпочинку є повне розслаблення та відволікання від роботи в момент невеличкої перерви. Для цього необхідно:

Сісти на край стільця, вирівняти спину та декілька разів пообертати головою в різних напрямках та щосили витягувати шию. Далі підійміть та опустіть плечі, супроводжуючи це виконанням вправи колоподібними рухами плечей; опускайте руки, стискаючи та розслабляючи свої пальці, послідовно супроводжуйте виконання цих вправи колоподібними рухами кистей рук; заплющити очі, потім розслабте повіки та зробіть колоподібні рухи очима послідовно в обох напрямках; підійміть під столом ноги та пообертайте стопами послідовно в обох напрямках, не опускаючи їх.

Необхідно стежити за тим, щоб регулярно провітрювалося приміщення, де ви працюєте, бо через недостатність свіжого повітря виникає гіпоксія, що супроводжується головним болем та сонливістю.

Так відомо, що при прослуховуванні гарної класичної музики покращується робота мозку та стимулює відпочинку. Сильні та металеві звуки навпаки пригнічують нервову систему.

Також, в неробочий час, можна широко використовувати різноманітні водні процедури для загальної релаксації.

Існує так звана техніка дихальної релаксації. Ця методика є гарним засобом, який призначений для екстреного та експрес-застосування, через це дає швидкий ефект. Досить незначну кількість часу слід приділити для виконання цього прийому не лише в ситуаціях напруження та дискомфорту, але й протягом дня декілька разів (до 10-15). Приділяти необхідно максимум 1 хв. Виконувати техніку слід в моменти емоційного збудження та у стані напруженості, також при виникненні сильного серцебиття й під час сильних переживань, для зменшення втомленості після роботи, за наявності конфліктних ситуацій для збереження спокою.

Існують також поради, чого не можна робити, що може лише спричиняти професійне вигорання:

1. Не слід приховувати свої емоції. 2. Не уникайте спілкування про те, що трапилось.^{[1][SEP]} 3. Не дозволяйте вашому почуттю провини чи сорому зупиняти вас, коли

вам хочуть допомогти. 4. Не чекайте, що характерні для вигорання, важкі стани, зникнуть самі собою.^{[1][SEP]} 5. Не слід нехтувати власним здоров'ям та самопочуттям.^{[1][SEP]} 3 опрацювання багатьох джерел, з теми вигорання, впливає ще одне поняття як страх. Страх завжди зупиняє важкодосяжні цілі, але нерідко додає сил та енергії для знайдення шляхів до подолання небезпек; гнів дозволяє змитати всі перешкоди на своєму шляху; радість надає можливості для задоволення того, що вже є у людини.

Нормальній діяльності і спілкуванню в рівній мірі перешкоджають зазвичай бурхливі та некеровані переживання, які супроводжуються байдужістю та відсутністю емоційної належності. Всім відомо, що досить неприємно спілкуватися з тими, хто «страшний у гніві» або ж «несамовитий в

радості», і з тими, чії згаслі погляди свідчать про байдужість до подій. Зазвичай, люди дуже добре відчують «золоту середину», яка може забезпечувати найбільш сприятливі умови, атмосферу в тих чи інших ситуаціях спілкування. Мудрість вся наша спрямована проти емоційних крайнощів. Існують досить відомі народні прислів'я: «якщо горе – не треба надто побиватися, якщо радість – не дуже-то радій, щоб потім не плакати»,

Коли свій власний голос виявляється безсилим, важко очікувати, що людина стане прислуховуватись до чужого слова. Особливо, коли людина весь час чує щось подібне: «Тримай себе руках», «Не слід піддаватися слабкості» тощо. Якщо у наказовому порядку намагатися підказати людині що не будь, ми отримаємо скоріше за все протилежний ефект – збудження стане посилюватися, а слабкість ставатиме все більш нестерпною. Коли людина не справляється з переживаннями, вона намагається придушити хоча б зовнішні прояви емоцій. Проте саме зовнішнє благополуччя при внутрішньому розладі може дуже дорого обходитись: власні пристрасті будуть обрушатись на власний організм, при цьому завдаючи йому удари, від яких він не зможе оговтатися.

Р. Холт, американський психолог довів, що неможливість висловити гнів завжди призводить до подальшого погіршення власного самопочуття та погіршення стану здоров'я. Якщо постійно стримувати прояви гніву (в своїй миміці, жестах, поведінці словах) можуть розвиватись такі захворювання, як гіпертонія, виразка шлунка, мігрень та багато інших. Тому Холт, у своїх дослідженнях, рекомендує виражати гнів, але робити це потрібно конструктивно.

Традиційна стриманість людей у публічному вираженні почуттів на сьогодні сприймається ними як можливе джерело, яке дає змогу зростанню емоційної напруги.

Людині дуже часто доводиться придушувати власні емоції – як за індивідуальними міркуваннями, так і слідуючи різним традиціям та особливостям виховання. Емоції надходить лише в тій мірі, в якій їм необхідно

зберігати нормальні стосунки з оточуючими людьми, і разом з тим дії людини стають зовсім нерозумні, оскільки завдають шкоди нашому здоров'ю та психологічному стану, що зрештою спричиняє синдром вигорання.

Люди завжди хотіли знайти способи впливу на власний емоційний світ. Йоги заснували таку систему регуляції, завдяки заняттям з йоги, гімнастиці та релаксу.

Було помітно, що при відчутті неприємних емоцій дихання людини стає обмеженим, поверхневим або переривчастим, така людина вважається збудженою, вона приймає пози з надмірно підвищеним тонусом м'язів. Встановивши зв'язок між диханням, переживаннями та обраною позою, помітно, що коли людина виконує ряд фізичних і дихальних вправ, відбувається оволодіння над емоціями та це дозволяє позбавлятися від зайвої напруженості та гніву.

Своєчасна профілактика вигорання включає в себе три напрямки роботи: організація діяльності; поліпшення психологічного клімату в колективі; робота з індивідуальними особливостями [4].

1. Організація діяльності

Адміністрація може пом'якшити розвиток вигорання, якщо забезпечить працівникам можливість професійного росту, налагодить підтримуючі соціальні та інші позитивні моменти, що підвищують мотивацію. Адміністрація також може чітко розподілити обов'язки, продумавши посадові інструкції.

У навчальні програми можна включити техніки контролю власного часу та вироблення впевненості в собі, інформацію про стрес, техніки релаксації.

В плані профілактики синдрому вигорання слід приділити велику увагу організації робочого місця і часу. Тут можна говорити про створення сприятливих умов під час робочого дня: забезпеченість довідковими матеріалами і посібниками, повинна бути укомплектована бібліотека, наявність видань періодичної преси, технічна оснащеність. Приміщення повинно відповідати нормам санітарно-гігієнічних вимог (освітленість, температура, зручні меблі).

Крім того, важливою є можливість технічної перерви для прийняття їжі, відпочинку (відновлення сил).

2. Поліпшення психологічного клімату в колективі

Наступний напрямок профілактики синдрому вигорання – це створення психологічного комфорту в професійній групі, формування колективу, існуючого як єдине ціле, як група людей, що підтримують один одного.

Також, варто звернути увагу на розширення духовної сфери особистості людини, що веде до більшої терпимості і взаєморозуміння.

Крім того, необхідно врахувати, що робота педагога головним чином заснована на ентузіазмі, тому для працівників соціальної сфери велике значення має самостійність у прийнятті рішень. Акцент в системі взаємовідносин повинен бути зміщений з контролю на власну совість кожної людини.

3. Робота з індивідуальними особливостями.

Психологічна робота з викладачами повинна включати три основних напрями, які відповідають виявленим аспектам вигорання.

Перший напрям має на меті розвиток креативності у педагогів, так як однією з ознак вигорання є ригідність мислення, опір змінам. Креативність – це швидкість, гнучкість, точність, оригінальність мислення, багата уява, почуття гумору. Креативність є потужним фактором розвитку особистості, визначає її готовність змінюватися, відмовлятися від стереотипів.

Другий напрям має нівелювати вплив негативних професійних і особистісних факторів, що сприяють емоційному вигоранню. Тут необхідна робота з розвитку у співробітників вміння вирішувати конфліктні ситуації, знаходити конструктивні рішення, здатності досягати поставлених цілей і переглядати систему цінностей і мотивів, що перешкоджають професійному та особистому вдосконаленню та ін. Для цього можуть бути використані різного роду тренінги, наприклад, тренінги впевненості в собі, саморозкриття, особистісного росту, прийняття рішень.

Третій напрям має на меті зняття у співробітників стресових станів, що

виникають у зв'язку з напруженою діяльністю, формування навичок саморегуляції, навчання технікам розслаблення і контролю власного фізичного і психічного стану, підвищення стресостійкості.

Профілактика синдрому емоційного вигорання включає наступні заходи:

1. Спорт. Фізична активність є не тільки хорошою профілактикою захворювань і зайвої ваги, але і панацеєю від усіх психологічних травм. Інша справа, що комусь підходить йога і медитація, іншому – загартовування, ранкові пробіжки або зарядка вранці, а для іншого ідеальні групові заняття в тренажерному залі або в танцювальних секціях.

2. Відпочинок. Ефективність роботи безпосередньо залежить від повноцінного розслаблення. На відпочинок так само, як і на роботу, необхідно витратити якийсь час, щоб повернутися до обов'язків з новою порцією енергії. Це може бути і зміна обстановки в зв'язку з поїздкою, і нові позитивні враження від зустрічі з друзями, і навіть отримання порції адреналіну для любителів екстриму.

3. Режим. Упорядкований і розпланований день допоможе своєчасно сконцентруватися на роботі і привчити організм до необхідного відпочинку.

4. Психологічний захист. Уміння поставити уявний бар'єр між собою і неприємною вам людиною дозволить контролювати свої емоції і не реагувати на можливі емоційні провокації оточуючих, що збереже ваші нервові клітини і вбереже від небажаного стресу.

5. Гармонія. Зберігайте внутрішній спокій і душевну рівновагу, не змішуйте роботу і особисте життя. Намагайтесь не витрачати енергетичні ресурси на обговорення особистого життя і проблем як своїх власних, так і ваших колег. Діліться особистими проблемами тільки з дуже близькими людьми, не розтрачувати на пояснення або співпереживання зі знайомими і співробітниками.

ВИСНОВКИ

У нашому науковому дослідженні ми теоретично обґрунтували та емпірично дослідили зв'язок між рівнем емоційного вигорання, деяких його складових та таких факторів як вік, професійний стаж роботи й тип темпераменту педагога. Мета та завдання дослідження були досягнуті. Припущення знайшло своє емпіричне підтвердження. Теоретичний аналіз психологічної літератури та емпірична частина дозволили сформулювати наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз психологічної літератури з проблеми вивчення синдрому емоційного вигорання дозволив зробити висновок про те, що ця проблема тільки набирає актуальності, СЕВ можна сміливо назвати «хворобою XXI століття». На сьогоднішній день існує багато концепцій та підходів до вивчення СЕВ, тому його визначення є дещо розпливчатим. Ми дотримуємося думки, що згідно до сучасних даних, під емоційним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, викликаний переживанням особистості перманентного стресу, що виявляється не тільки в професіях соціальної сфери, але і поза робочою діяльністю і має значний деструктивний вплив на всі сфери життя людини.

2. Нами було проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання серед педагогів дошкільної освіти. У дослідженні взяли участь педагоги з різних ЗДО м. Запоріжжя, різного віку, статі, з різним професійним стажем. Ми використали 3 методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко; «Особистісна шкала прояву тривоги Дж. Тейлора», Тест-опитувальник ЕРІ Г. Айзенка (ФОРМА А). Результати за методикою В. В. Бойко показали, що провідною фазою вигорання є резистенція серед педагогів даної вибірки, а фаза напруги і виснаження знаходяться у процесі формування. Ці результати дають підставу для розробки та впровадження корекційної програми задля профілактики

проявів СЕВ.

3. Ми використовували кореляційні коефіцієнти Пірсона для максимально точних результатів відносно зв'язків між досліджуваними компонентами та знайшли стійкий зв'язок між шкалами «Нейротизм» – «Тривожність» та

«Тривожність» – «Виснаження»; Такий результат свідчить про стійку залежність, навіть з умовою врахування похибки, рівня емоційної нестабільності з тривожністю. Педагоги і з високим рівнем нейротизму схильні до проявів тривожності, в той же час, як високий рівень тривожності призводить до виснаження, що веде до емоційного вигорання.

4. Високий рівень психічної напруженості праці педагогів обумовлюється його специфікою – особливостями основних трьох структурних компонентів: особистості педагога, педагогічного спілкування, педагогічної діяльності.

Отримані результати дозволяють рекомендувати психологам системи дошкільної освіти проводити психологічну діагностику характерологічних особливостей педагогів для визначення групи ризику по формуванню синдрому «емоційного вигорання». Психологічна корекція акцентуації характеру дозволить знизити рівень професійного стресу і запобігти порушенням фізичного та психічного здоров'я педагогів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания Львов: Изд-во ЛГУ. 1986. 339 с.
2. Андреева Е.А. Психологические факторы развития синдрома эмоционального выгорания у педагогов /Е.А. Андреева, Т.М. Матвеева. Наука вчера, сегодня и завтра: сборник статей. Уфа 2015. С. 182-185.
3. Ахметгалева З.М. Особенности профессионального выгорания учителей и школьных психологов. Материалы VI Международной междисциплинарной региональной конференции по биологической психиатрии «Стресс и поведение» Москва, 25–26 октября 2001 г. Москва: Изд-во МГУ, 2001.
4. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. Волгоград: Учитель, 2009. 122 с.
5. Бойко В. Психоэнергетика. СПб.: Питер, 2008. 416 с. Электронный ресурс
6. //Режим доступа/URL:
https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika
7. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других Москва: Наука, 1996. 154 с.
8. Василенко А. Ю. Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: личностные факторы. *Вектор науки ТГУ*. 2011. № 4. С. 53-55.
9. Водопьянова Н.Е. Коррекция синдрома выгорания в контексте субъект ориентированного подхода /Н.Е. Водопьянова, Н.Б. Чесноков. С. 158-159.
10. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и

профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. СПб.: Питер, 2008. 358 с. 4.

11. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы. Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А. А. Крылова и Л. А. Коростылевой. СПб.: Изд-во Спб. ун-та. 1997. С. 143–156.

12. Дубиницкая К. А. Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений. Москва. 2011. 27 с.

13. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 127 с.

14. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. Педагогіка і психологія. *Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66-73.

15. Ермакова Е.В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности (теоретический аспект). Культурно-историческая психология. 2010. № 1. С. 27–39. Электронный ресурс //Режим

доступу/URL:https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diagnostics_rivnya_emotsiynog_o_vigorannya_boyko

16. Электронный ресурс – Методичний посібник (частина I) Київ, 2011// Режимдоступу/ URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309843.pdf>

17. Зинченко В. П. Гипотеза о происхождении учения А.А. Ухтомского одоминанте. Человек. 2000. № 3.

18. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебноепособи. Красноярск, 2013 —

Электронни ресурс//Режим доступу/URL http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/01/12/d5478cb846571c9d8e1844af240a75bb/kotova-ev-profilaktika-sindroma-emotsionalnogo-vyigoraniyauchebnoe-p_osobie.pdf

19. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика

смысловой реальности. Москва, 2003

20. Марютина Т.М., Ермолаев О.Ю. Введение в психофизиологию. – Москва: Флинта, 2001.

21. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118-125. Серія «Педагогіка і психологія».

22. Орел В.Е. Синдром выгорания в современной психологии: состояние, проблемы, перспективы. Курск. гос. ун-т. Курск. 2008. –С. 55-81

23. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания, 2006 — Электронный ресурс. Режим доступа/ URL: http://www.pedlib.ru/Books/2/0110/2_0110-4.shtml

24. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В.В. Лукьянова, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск. 2008. С. 13-35

25. Порфирьева С.И. Профилактика профессионального выгорания педагога — Электронный ресурс //Режим доступа/ URL: http://gov.cap.ru/SiteMap.aspx?gov_id=121&id=814324

26. Портал психологических изданий PsyJournals.ru — Электронный ресурс//Режим доступа/ URL: https://psyjournals.ru/kip/2010/n1/29159_full.shtml

27. Практическая психодиагностика. Методы и тесты. Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «Бахрах», 1998. 672 с.

28. Ракицкая А. В. Взаимосвязь и влияние характеристик личностной и ситуативной агрессии на проявление синдрома эмоционального выгорания у педагогов. Философия и социальные науки. 2014. № 3. С. 81-86.

29. Рогальська Н.В. Педагогічний супровід наукової діяльності

студентів. Умань: РВЦ «Софія», 2008. 116 с.

30. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях *Психологический журнал*. 2002. № 3. С. 85-95

31. Рукавишников А. А. Опросник психического выгорания для учителей. Ярославль, 2011. 14 с.

32. Сафонова И.О. Взаимосвязь профессионально эмоционального выгорания с субъективным благополучием личности медицинских сестер. *Вестник Самарской гуманитарной академии*. 2011. № 1. С. 71-81.

33. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. *Журнал «Вопросы психологии»*, 1994. Cox T., Griffiths A. (ed.) *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis*, L.

34. Enzmann D., Schaufeli W.B., Janssen P., Rozeman A. Dimensionality and validity of the Burnout Measure // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1998. Vol. 71. Issue 4. P. 331–351

35. Grossi G., Perski A., Ekstedt M., Johansson T., Lindstrom M., Holm K. The morning salivary cortisol response in burnout // *J Psychosom Res*. 2005. Vol. 59(2). P. 103–111 25.

36. Jonsdottir I.H., Hagg D.A, Glise K., Ekman R. Monocyte chemotactic protein-1 (MCP-1) and growth factors called into question as markers of prolonged psychosocial stress. // *PLoS One*. 2009. Vol. 4

37. Lourel M., Gueguen N., Mouda F. Psychometric properties of a global measure of job burnout // *Study Psychologica*. 2008. Vol. 50. No.1. P.109–118

38. С. Maslach «*Human Behavior*», 1976 Электронный ресурс//Режим доступа/ URL:https://www.researchgate.net/publication/263847499_Burned-Out

39. Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C : Taylor & Trancis, 1993. P. 19–32.

40. Maslach, C., & Jackson, S. E. «The measurement of experienced burnout.» *Journal of Occupational Behaviour*, 1981. Электронный ресурс//Режим

доступу/URL:

<https://www.researchgate.net/publication/227634716> The Measurement of Experienced Burnout

41. Melamed S., Shirom A., Toker S., Berliner S., Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions // Psychol Bull. 2006. Vol. 132 (3). P. 327–353.

42. Pines A., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York: Free Press. 1988. 257 p.

43. Pines A. Burnout. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.). Handbook of stress (2ndEd.). New York, N.Y.: The Free Press. 1993. P. 386–403.

44. Pines A. Couple burnout. New York and London: Routledge. 1996. 277 p.

45. Pines A. Keeping the Spark Alive: Preventing Burnout in Love and Marriage. New York, N.Y.: St. Martin Press. 1988. 291.

46. A. Pines, C. Maslach, «Characteristics of staff burnout in mental health settings», 1978 – Электронный ресурс//Режим доступа/URL: <https://www.researchgate.net/publication/22510052> Characteristics of Staff Burn-Out in Mental Health Settings

47. Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice // Career Development International. 2009. Vol. 14. No. 3. P. 204–220.

48. Stenlund T., Ahlgren C., Lindahl B., Burell G., Knutsson A., Stegmayr B., Birgander L.S. Patients with burnout in relation to gender and a general population // Scand J Public Health. 2007. Vol. 35(5). P. 516–523.

49. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. 1974. P. 159–165.

Додаток А**Анкета «Дослідження синдрому емоційного вигорання»**

1. Вкажіть, будь-ласка, яка Ваша стать?
2. Вкажіть Ваш вік.
3. У якому закладі вищої освіти Ви працюєте?
4. Який предмет Ви викладаєте?
5. Який Ваш педагогічний стаж роботи у ЗВО?
6. Як Ви оцінюєте теперішній рівень Вашого реального робочого педагогічного навантаження?
7. Як Ви можете оцінити свій психоемоційний стан після зміни звичного ритму Вашого робочого процесу?
8. Як Ви відчуваєте, Ви стали більше втомлюватись?
9. Як на Вас впливає в емоційному плані зміна типу комунікації зі студентством, іншими викладачами/викладачками, адміністрацією навчального закладу, де Ви працюєте?

Додаток Б**Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко**

Інструкція. На кожне із запропонованих суджень відповідайте «так» або «ні». Намагайтесь відповідати одразу, довго не розмірковуючи. Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

Текст опитувальника:

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та 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 зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.

14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротяючи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, неотримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на

результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але неможу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

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

39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять взневіру.

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

42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.

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

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майжебезвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
75. Моя кар'єра склалася невдало.
76. Я дуже нервуюю через все, що пов'язано з роботою.
77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила мене нервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

«Особистісна шкала прояву тривоги Дж.Тейлора»в адаптації**Т. А. Немчинова**

Інструкція. Вам пропонується ряд тверджень. Якщо вони відповідають Вашому уявленню про себе, відповідайте «Так», у протилежному разі – «Ні». Слід працювати якомога швидше, особливо над відповідями не замислюватися.

Текст опитувальника:

1. Я можу довго працювати не втомлюючись.
2. Я завжди виконую свої обіцянки, не зважаючи на те, зручно мені це чи ні.
3. Зазвичай руки і ноги у мене теплі.
4. У мене рідко болить голова.
5. Я впевнений в своїх силах.
6. Очікування мене нервує.
7. Часом мені здається, що я ні на що не придатний.
8. Зазвичай я відчуваю себе цілком щасливим.
9. Я не можу зосередитися на чомусь одному.
10. У дитинстві я завжди негайно і покійно виконував все те, що мені доручали.
11. Раз на місяць або частіше у мене буває розлад шлунка.
12. Я часто ловлю себе на тому, що мене щось тривожить.
13. Я думаю, що я не більше нервовий, ніж більшість людей.
14. Я не дуже сором'язливий.
15. Життя для мене майже завжди пов'язана з великим напруженням.

16. Іноді буває, що я говорю про речі, в яких не розбираюся. 17. Я червонію не частіше, ніж інші.
18. Я часто засмучуюсь через дрібниці.
19. Я рідко помічаю у себе серцебиття або задишку. 20. Не всі люди, яких я знаю, мені подобаються.
21. Я не можу заснути, якщо мене щось тривожить.
22. Зазвичай я спокійний і мене не легко розладнати.
23. Мене часто мучать нічні кошмари.
24. Я схильний все приймати занадто серйозно.
25. Коли я нервую, у мене посилюється пітливість. 26. У мене неспокійний і переривчастий сон.
27. В іграх я волію скоріше вигравати, ніж програвати. 28. Я більш чутливий, ніж більшість людей.
29. Буває, що нескромні жарти та гостроти викликають у мене сміх. 30. Я хотів би бути так само задоволений своїм життям, як, ймовірно,
- задоволені інші
31. Мій шлунок сильно турбує мене.
32. Я постійно стурбований своїми матеріальними і службовими справами. 33. Я насторожено ставлюся до деяких людей, хоча знаю, що вони не можуть
- заподіяти мені шкоди.
34. Мені часом здається, що переді мною нагромаджені такі
- труднощі, яких мені не подолати.
35. Я легко приходжу в замішання.
36. Часом я стаю настільки збудженими, що це заважає мені заснути. 37. Я вважаю за краще ухилятися від конфліктів і

скрутних положень. 38.У мене бувають приступи нудоти і блювоти.

39.Я ніколи не спізнився на побачення або роботу.40.Часом я виразно відчуваю себе марним.

41. Іноді мені хочеться вилятися.

42. У більшості випадків я відчуваю тривогу в зв'язку з чим-небудь або зким-небудь.

43. Мене турбують можливі невдачі.

44.Я часто боюся, що ось-ось почервонію. 45.Мене нерідко охоплює відчай.

46. Я - людина нервова і легко збудлива.

47.Я часто помічаю, що мої руки тремтять, коли я намагаюся щось зробити.48.Я майже завжди відчуваю почуття голоду.

49.Мені не вистачає впевненості в собі. 50.Я легко потею, навіть в прохолодні дні.

51.Я часто мрію про такі речі, про які краще нікому не розповідати.52.У мене дуже рідко болить живіт.

53.Я вважаю, що мені дуже важко зосередитися на будь-якої задачі або роботі.54.У мене бувають періоди такого сильною занепокоєння, що я не можу довго

всидіти на одному місці.

55.Я завжди відповідаю на листи відразу ж після прочитання.56.Я легко впадаю в розпач.

57. Практично я ніколи не червонію.

58. У мене набагато менше побоювань і страхів ніж у моїх друзів і знайомих. 59.Буває, що я відкладаю на завтра те, що слід зробити сьогодні.

60.Зазвичай я працюю з великою напругою.

Додаток Г

Інструкція. Вам пропонується відповісти на питання, що стосуються Вашого типового стилю поведінки.

Намагаючись уявити не складні ситуації, дайте першу «природню» відповідь, яка прийде Вам в голову. Відповідайте швидко, точно та відверто. Пам'ятайте про те, що «хороших» або «поганих» відповідей немає. Отже, якщо Ви згодні з твердженням, відповідайте «так», якщо ні – «ні».

Текст опитувальника:

1. Чи часто Ви відчуваєте жагу до нових вражень, до того, щоб відволіктися, випробувати сильні відчуття?
2. Чи часто Ви відчуваєте, що маєте потребу в друзях, які можуть зрозуміти Вас, підбадьорити, поспівчувати?
3. Чи вважаєте Ви себе безтурботною людиною?
4. Чи дуже важко Вам відмовитися від своїх намірів?
5. Ви обмірковуєте свої справи не поспішаючи чи прагнете почекати, перш ніж діяти?
6. Чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки, навіть якщо Вам це не вигідно?
7. Чи часто у Вас бувають спади та підйоми настрою?
8. Чи швидко Ви зазвичай дієте й говорите?
9. Чи виникало у Вас коли-небудь відчуття, що Ви нещасні, хоча жодної серйозної причини для цього не було?
10. Чи правильно, що на парі Ви здатні зважитися на все?
11. Чи бентежитеся Ви, коли хочете познайомитися з людиною протилежної статі, яка Вам симпатична?
12. Чи буває, що, розлютившись, Ви виходите із себе?
13. Чи часто Ви дієте нерозважливо, під впливом моменту?
14. Вас часто турбує думка про те, що Вам не слід було щось робити або говорити?

15. Чому Ви віддаєте перевагу: читанню книг чи зустрічам з людьми?
16. Чи правильно, що Вас легко образити?
17. Чи любляете Ви часто бути в компанії?
18. Чи бувають у Вас такі думки, якими Вам не хотілося б ділитися з іншими?
19. Чи правильно, що іноді Ви настільки сповнені енергії, що все горить у руках, а іноді відчуваєте втому?
20. Чи намагаєтеся Ви обмежувати коло своїх знайомств невеликою кількістю найближчих друзів?
21. Чи багато Ви мрієте?
22. Коли на Вас гримують, чи відповідаєте Ви тим самим?
23. Чи вважаєте Ви всі свої звички гарними?
24. Чи часто у Вас виникає почуття, що Ви в чомусь винні?
25. Чи здатні Ви іноді дати волю своїм почуттям і безтурботно розважатися увеселій компанії?
26. Чи можна сказати, що нерви у Вас часто натягнуті до межі?
27. Чи маєте Ви славу людини жвавої та веселої?
28. Після того як справу зроблено, чи часто Ви подумки повертаєтеся до неї й думаєте, що могли б зробити краще?
29. Чи відчуваєтеся Ви неспокійно, перебуваючи у великій компанії?
30. Чи трапляється, що Ви передаєте чутки?
31. Чи буває, що Вам не спиться через те, що в голові вирують різні думки?
32. Якщо Ви хочете про щось довідатися, Ви знаходите це в книзі чи питаєте в людей?
33. Чи буває у Вас сильне серцебиття?
34. Чи подобається Вам робота, що вимагає зосередженості?
35. Чи бувають у Вас дрижаки?
36. Чи завжди Ви говорите правду?
37. Чи буває Вам неприємно перебувати в компанії, де кепкують один з одного?
38. Чи дратівливі Ви?

39. Чи подобається Вам робота, що вимагає швидкодії?
40. Чи правильно, що Вам часто не дають спокою думки про різні неприємності й жахи, які могли б статися, хоча все закінчилося благополучно?
41. Чи правильно, що Ви неквапливі в рухах і трохи повільні?
42. Чи запізнювалися Ви коли-небудь на роботу, на зустріч із кимось?
43. Чи часто Вам сняться кошмари?
44. Чи правильно, що Ви так любите говорити, що не пропускаєте будь-яку нагодупоговорити з новою людиною?
45. Чи турбують Вас які-небудь болі?
46. Чи засмучуйтесь Ви, якщо довго не зможете бачитися з товаришами?
47. Чи нервова Ви людина?
48. Чи є серед ваших знайомих ті, хто Вам точно не подобається?
49. Ви впевнена в собі людина?
50. Вас легко зачіпає критика ваших недоліків чи вашої роботи?
51. Чи важко Вам одержати справжнє задоволення від заходів, у яких бере участь багато народу?
52. Чи турбує Вас відчуття, що Ви чимось гірші за інших?
53. Зуміли б Ви внести пожвавлення в нудну компанію?
54. Чи трапляється, що Ви говорите про речі, на яких зовсім не розумієтесь?
55. Чи піклуєтесь Ви про своє здоров'я?
56. Чи любите Ви пожартувати над іншими?
57. Чи страждаєте Ви від безсоння