

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач випускової кафедри

_____ Л.Доценко

« ____ » _____ 2020 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ «МАГІСТР»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

**Тема: «Психологічні чинники професійного вигорання вчителів
ДНЗ»**

Виконавець: студентка ПП-626 Міщук Олена Вікторівна

Керівник: кандидат психологічних наук Дубчак Олена Борисівна

Нормоконтролер: _____ Бородінова Лариса Юріївна

(підпис)

Київ 2020

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет лінгвістики та соціальних комунікацій
Кафедра педагогіки та психології професійної освіти
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
_____ Л.Доценко
«__» _____ 2020р.

ЗАВДАННЯ
на виконання дипломної роботи
Міщук Олени Вікторівни

1. Тема дипломної роботи «Психологічні чинники професійного вигорання вихователів ДНЗ» затверджена наказом ректора від «15» жовтня 2020 р. № 2006 / ст.
2. Термін виконання роботи: з 05 жовтня 2020 року до 07 грудня 2020 року.
3. Вихідні дані до роботи: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до першого, другого та третього розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків загальним обсягом 140 сторінок, з них обсяг основного тексту 89 сторінок, список використаних джерел нараховує 77 позицій.
4. Зміст пояснювальної записки: Вступ; Розділ 1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми попередження та подолання синдрому «професійного вигорання» у вихователів; Висновки до першого розділу; Розділ 2. Емпіричне дослідження синдрому «професійного вигорання» у вихователів дошкільних навчальних закладів; Висновки до другого розділу; Розділ 3. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів; Висновки до розділу третього; Висновки; Список використаних джерел та літератури; Додатки.

5. Перелік обов'язкового графічного (ілюстративного матеріалу): таблиці, рисунки.

6. Календарний план-графік

№ пор.	Завдання	Термін виконання	Відмітка про виконання
1.	Опрацювання та реферування літератури з теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження.	09.10.2020	
2.	Формулювання мети, завдань дослідження. Складання попереднього плану роботи. Узгодження з керівником	15.10.2020	
3.	Написання основної частини. Перше читання керівника	16.11.2020	
4.	Написання вступу, висновків. Уточнення плану дипломної роботи	23.11.2020	
5.	Оформлення роботи. Подання керівникові.	30.11.2020	
6.	Попередній захист дипломної роботи.	07.12.2020	
7.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	14.12.2020	
8.	Подання остаточного варіанта на кафедрі	17.12.2020	
9.	Захист роботи	22.12.2020	

7. Дата видачі завдання: «__» _____ 2020 р.

Керівник дипломної роботи _____ Дубчак О.Б.

(підпис керівника)

(П.І.Б.)

Завдання прийняв до виконання _____ Міщук О. В.

(підпис випускника)

(П.І.Б.)

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до дипломної роботи: «Психологічні чинники професійного вигорання вихователів ДНЗ»: 140 сторінок, 77 найменувань використаної літератури, 5 додатків.

Об'єктом дослідження є синдром «професійного вигорання» у вихователів ДНЗ.

Предметом дослідження – психологічні чинники синдрому «професійного вигорання».

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та експериментальному вивченні чинників та проявів синдрому «професійного вигорання» у вихователів дошкільних навчальних закладів та розробці методичних рекомендацій з його профілактики та подолання для вихователів ДНЗ.

У магістерській роботі розкрито сутність феномену емоційного вигорання, наведено ряд структурних та процесуальних моделей емоційного вигорання, розглянуто його ознаки та симптоми. Також описані результати експериментального дослідження психологічних чинників емоційного вигорання, розроблено тренінгову програму, проведено аналіз її ефективності та розроблено практичні рекомендації.

Практичне значення магістерської роботи полягає в тому, що вона може бути використана для розробки лекційних та семінарських занять з дисциплін «Психологія управління», «Психологія праці», «Психологія професійного вигорання» та «Основи психологічного тренінгу», а також для розробки тренінгових занять для дошкільних навчальних закладів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, СИМПТОМИ ТА ОЗНАКИ, ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИГОРАННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ВИХОВАТЕЛІВ	11
1.1 Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання.....	11
1.2. Психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів	19
1.3. Методи профілактики та подолання професійного вигорання	34
Висновки до першого розділу.....	39
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАВКЛАДІВ	44
2.1. Організація і методика дослідження синдрому професійного вигорання	44
2.2. Діагностика синдрому «професійного вигорання»	52
2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	62
Висновки до другого розділу	65
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	67
3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»	67
3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми з профілактики синдрому професійного вигорання	74
3.3 Рекомендації для профілактики «професійного вигорання» у педагогічних працівників.....	80
Висновки до третього розділу.....	82

ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	90
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасному світі людина змушена жити в умовах хронічного стресу. Постійна завантаженість на роботі, високі вимоги до професіоналізму співробітників, конкуренція, вічний брак часу, агресивний вплив з боку засобів масової інформації, реклами, велика скупченість людей в мегаполісах - всі ці фактори здатні вивести з душевної рівноваги навіть найстійкішу і психічно урівноважену людину.

Професія вихователя насичена багатьма стресогенами, серед яких такі, як соціальні оцінка, невизначеність, повсякденна рутинна тощо. Прояви стресу в роботі вихователя різноманітні й численні: фрустрованість, підвищена тривожність, роздратованість, виснаженість – ось лише незначна частина факторів, які спричиняють емоційне виснаження носіїв цієї складної професії. Суттєвим стресогенним фактором є психологічні й фізичні перевантаження вихователів, які спричиняють виникнення так званого синдрому «професійного вигорання» – виснаження моральних і фізичних сил, що неминуче позначається як на ефективності професійної діяльності, психологічному самопочутті, так і на стосунках з сім'єю, друзями.

Професія вихователя є однією з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей виникнення, розвитку та перебігу професійного вигорання у педагогічній діяльності. Вихователь — це педагог, який займається навчанням та вихованням дітей дошкільного віку.

Вивченню проблеми синдрому «професійного вигорання» присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (Е. Aronson, М. Leiter, С. Maslach, А. Pines, S. Jakson, S. Walkerta ін.).

Вітчизняні науковці також виявляють інтерес до цієї проблеми, з'являються роботи таких авторів, як М. Авраменко, В. Бойко, Н. Водопянова, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, А. Лужецька, К. Малевич, О. Мірошніченко, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін.

Важливо відзначити, що дослідники, котрі обирають «професійне вигорання» як предмет дослідження, позиціонують його як руйнівне та деструктивне явище (виснаження фізичних, фізіологічних та психічних ресурсів) у житті професіонала (К. Маслач); спеціаліст, який не здатний впоратися ефективно із стресом, викликаним певними обмеженнями, що стосуються реалізації його цілі та особистісної кар'єри (З. Решетова); як вироблений особистістю механізм психічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, стереотип емоційної або професійної поведінки, що дозволяє людині дозувати і економно використовувати емоційний ресурс (В. Бойко); психофізіологічну реакцію, обумовлену частковими, іноді надмірними, але, як правило, малоефективними зусиллями, що направлені на задоволення трудових потреб, й супроводжуються психологічними, емоційними, а інколи і фізичними відхиленнями від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність (В. Орел); специфічний вид професійного захворювання людей у системі «людина-людина» (Т. Форманюк та ін.).

Актуальність обраної теми полягає в тому, що вивчення професійного вигорання та інших наслідків професійних стресів зумовлене не стільки їх негативними наслідками для ефективності праці, стільки тим, що стреси впливають на все життя людини, призводячи до втрати здоров'я, психологічних та особистісних змін.

Актуальність проблеми, перспективи її розвитку, потреби практичного використання зумовили вибір теми: **«Психологічні чинники професійного вигорання вихователів ДНЗ».**

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати, експериментально виявити чинники та прояви синдрому «професійного вигорання» у вихователів дошкільних навчальних закладів та розробити методичні рекомендації з його профілактики та подолання для вихователів ДНЗ.

Реалізація поставленої мети дипломної роботи передбачає вирішення таких завдань:

1) здійснити теоретичний аналіз проблеми синдрому «професійного вигорання», з'ясувати чинники та прояви його виникнення та перебігу;

2) підібрати комплекс психодіагностичних методик для виявлення синдрому «професійного вигорання» і проведення констатуючого етапу експерименту;

3) розробити та експериментально апробувати тренінгову програму із профілактики та подолання синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників дошкільних закладів освіти.

4) експериментально перевірити ефективність запропонованої тренінгової програми з профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання.

Об'єктом дослідження є синдром «професійного вигорання» у вихователів ДНЗ.

Предметом дослідження – психологічні чинники синдрому «професійного вигорання».

Методи дослідження. Вирішення поставлених завдань здійснювалися за допомогою використання теоретичних та емпіричних методів:

теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, порівняння, класифікація, конкретизація та узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми;

емпіричні: спостереження, бесіда, комплекс методик: методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка (для виявлення рівня професійного вигорання вихователів); методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова (дає можливість дослідити та проаналізувати прояви синдрому «вигорання»); методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена

Н. Є. Водоп'яноюю, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон), з метою визначення основних складових синдрому «вигорання»; методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова (для діагностики темпераментних особливостей людини).

методи статистичної обробки даних: описова статистика, кореляційний аналіз (коефіцієнт r -Spearman).

Експериментальною базою дослідження слугував Київський дошкільний навчальний заклад № 355, № 373 та № 477, також приватні ліцензовані садки «IQSHA» та «Мандаринка». Дослідженням було охоплено 40 вихователів дошкільних навчальних закладів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що результати проведеного дослідження можуть використовуватись в роботі з педагогічними працівниками закладів освіти з метою профілактики та подолання професійного вигорання на різних його стадіях і подальшого супроводу у професійній діяльності.

Структура магістерської. Дипломна магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків і списку використаних джерел (всього 77 найменувань). Основний зміст магістерської викладено на 92 сторінках. Робота містить 12 таблиць та 4 рисунки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ВИХОВАТЕЛІВ

1.1 Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання

Довготривала реакція на стрес, яка виникає внаслідок впливу на людину в професії «людина-людина», трактується як «емоційне вигорання». Як результат, професіонали різного віку з різним досвідом раптово відчують розгубленість і втрачають інтерес до своєї роботи. Поясненням цієї проблеми може бути багато, але, на думку психологів, одним із них є «синдром емоційного вигорання» - називається це явище, від якого не застрахована жодна людина, та яке може мати серйозні наслідки.

Помилково вважати, що представники так званих «комунікативних» професій кращі за спеціалістів решти галузей, які можуть подолати тиск, знайти успішні рішення особистих та професійних проблем або ігнорувати ці проблеми як вторинний стимул завдяки хорошим навичкам спілкування. Це високоякісний фахівець у галузі «спілкування» і може відчувати такі явища, як «професійне вигорання». Вихователі дошкільних навчальних закладів, шкільні вчителі та викладачі вищих навчальних закладів не є винятком.

Можна говорити про багато причин цього явища: соціальні незручності вихователів (низька заробітна плата, сімейні проблеми, побутові проблеми), перевантаження під час занять, спілкування з дітьми, їх батьками та колегами. Однак найголовніша причина полягає в тому, що вихователі не можуть опанувати сучасними методами швидкого відновлення своїх психологічних сил і наявність (у прямій або непрякій

формі) шкідливих емоційних звичок таких, як образливість, дратівливість та гнів.

Робота вихователів пов'язана з великою кількістю нервових та психічних навантажень. В основному це психологічні та організаційні труднощі: необхідність постійно «бути у формі», надмірні контакти упродовж робочого дня, нестача часу, перевантаження, соціальна оцінка. Емоційні характеристики навчальної діяльності сприяють виникненню та розвитку синдрому «професійного вигорання».

Розрізняють професійне та емоційне вигорання, хоча обидва ці явища взаємопов'язані.

Професійне вигорання – фізичні та психологічні реакції спричинені тривалим стресом середньої інтенсивності, які викликані професійною діяльністю.

Синдром «емоційного вигорання» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому.

Професійне та емоційне вигорання зумовлює робота в напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням та з важким контингентом. Водночас відсутність належної винагороди (не лише матеріального, але й морального визнання) також сприяє розвитку синдрому.

Основною причиною емоційної втоми є дисбаланс працівників, оскільки довгострокові (внутрішні та зовнішні) потреби домінують над особистими ресурсами (внутрішніми та зовнішніми). Отже, ключова складова синдрому «вигорання» - невідповідність між особистістю і вимогами, які до неї висуваються.

Стан емоційного вигорання виражається емоційною лабільністю, психічною неврівноваженістю та деперсоналізацією. Простіше кажучи, переобтяжені роботою і незадоволені своїм соціальним становищем

вихователі не завжди володіють своїми емоціями і часто «зриваються», травмуючи психічно як себе, так і своїх підопічних. Ззовні цей неприємний синдром виявляється як підвищена дратівливість вихователів і втрата ними інтересу до роботи. Крім того, цей стан, як правило, призводить до появи в працівників цілої низки захворювань, які називають психосоматичними [22].

Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, в емоційній навантаженій атмосфері. Це люди, які працюють у системі «людина – людина» [18].

Спочатку цей термін визначався як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної непотрібності, а кількість професіоналів, схильних до емоційного вигорання, була незначною: співробітники медичних установ і різноманітних суспільних добродійних організацій. Р. Шваб у 1982 році значно розширює групу фахового ризику: це, насамперед, вихователі, учителі, поліцейські, політики, юристи, менеджери [26].

Професія вихователя – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Тому дуже важливим є вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його синдромом фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння співчуття щодо клієнтів. Вона підкреслює, що «професійне вигорання» – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження на роботі, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [47].

Згідно з МКХ-11, вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Дослідження цього синдрому розпочалося зі співробітників медичних установ та різних громадських організацій. Ф. Сторлі – професор Школи догляду при Університеті штату Невада – проводила дослідження цього феномену на медсестрах, які працюють у кардіології. Вона зробила висновок, що цей синдром є результатом конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання в творчу форму, відсутній [64].

На сучасному етапі розвитку зарубіжної думки феномен вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях). Проблема професійного вигорання вивчається закордонними психологами вже більше тридцяти п'яти років. За цей час було видано близько трьох тисяч публікацій з питань емоційного вигорання та виділено близько ста симптомів, пов'язаних з емоційним вигоранням.

В. Орел вважає, що емоційне вигорання – це дисфункція, викликана впливом професійної діяльності на особистість, що чітко проявляється у сфері суб'єктних видів праці [53]. На його думку, стрес не є причиною вигорання. Яке має суто професійне спрямування. Учений робить висновок про близькість вигорання до категорії психічних станів. Зокрема, структура емоційного вигорання включає три основні компоненти: емоційний (психоемоційне навантаження), мотиваційний (цинізм) і оцінний (самооцінка професійної ефективності).

Зараз відомо кілька способів визначення синдрому «професійного вигорання». Відповідно до них існує декілька моделей емоційного вигорання, які можуть описати це явище. Це однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі.

Перший підхід розглядає «професійне вигорання» як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. «Професійне вигорання» тлумачиться тут приблизно як синдром «хронічної втоми». Представниками цієї однофакторної моделі є А. Пінес та Е. Аронсон. У даному випадку, виснаження – це головний чинник (фактор) вигорання, а інші прояви дисфункції переживань та поведінки – це зумовлені ним наслідки. Відповідно до цієї моделі, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій [12].

Другий підхід розглядає «професійне вигорання» як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, – з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе. Двофакторну модель досліджували Д. Дирендонк, Х Сиксма, В. Шауфелі – голандські вчені, які проводили дослідження серед медсестер.

Але найпоширенішим є *третій підхід*, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон. Вони розглядають синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень. *Емоційне виснаження* – основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості. *Деперсоналізація* проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. *Редукція особистих досягнень* може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів,

негативізмi відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [14].

Чотирифакторна модель полягає в тому, що один із його компонентів (емоційне вигорання, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень) поділяється на два окремих чинники. Наприклад, деперсоналізація пов'язана з роботою і з реципієнтами відповідно.

Процесуальні моделі розглядають його як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка розвитку вигорання, за цими моделями, полягає у процесі зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки до реципієнтів (суб'єктів професійної діяльності). Працівники намагаються встановити дистанцію у спілкуванні з ними, щоб подолати втому. У той же час негативно ставитися до своїх професійних досягнень (зменшувати професійні досягнення).

Емоційне вигорання як динамічний процес (в процесуальних моделях), що розвивається в часі, характеризується збільшенням вираження його проявів. Наприклад, динамічна модель Б. Перлмана та Є. Хартмана описує розвиток процесу емоційного вигорання як прояв трьох класів реакцій на організаційні стреси: фізіологічних, афективно-когнітивних та поведінкових.

Російський учений В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Створена ним «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання». В. В. Бойко [7] характеризує компоненти згаданого синдрому так:

1. *Перший компонент* – «*напруження*» – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю.

Проявляється в такій симптоматиці, як:

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

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

Проявляється в такій симптоматиці, як:

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

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

Тут проявляються такі симптоми, як:

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

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

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

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

Отже, за В.В. Бойко, кожен компонент синдрому складається з 4 симптомів [7].

За визначенням М. Борисової, вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [11]. Емоційне вигорання становить набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної поведінки. Вигорання можна розглядати як функціональний стереотип, оскільки він дає змогу людині дозувати та економно використовувати енергетичні ресурси.

Отже, синдром «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін є загальним терміном для наслідків тривалого стресу на роботі та деяких типів професійних криз. Оскільки сучасні дослідження показали, що «вигорання» можна відрізнити від інших форм стресу як теоретично, так і

емпірично, необхідно систематично проводити дослідження цього синдрому.

1.2. Психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів

Слід зазначити, що на кожному етапі педагогічної діяльності є свої особливості, які впливають на психоемоційний стан вихователя.

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

Особистісні детермінанти – незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, висока мотивація влади, слабка «Я-концепцію», низька професійна мотивація.

Ситуативні чинники – соціальне порівняння й оцінка інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо.

Професійні фактори – когнітивно складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, пошук нових рішень, самоконтроль і вольове рішення, нецікава робота, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку тощо. Стверджується важлива роль ще однієї детермінанти, що зумовлює синдром «професійного вигорання» – наявність емоційного напруження контингента, з яким працює педагог (конфліктні батьки, «важкі» учні та ін.) [26].

У свою чергу Шеффер виділив такі ознаки стресового напруження:

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

Т. Форманюк вважає, що «вигорання – це платня не за співчуття людям, а за свої нереалізовані очікування» [5]. Як причини найсильніших негативних переживань, пов'язаних із роботою працівників соціальної сфери, як правило, називають «відсутність результату» (відчуття, що працюєш «даремно», відчуття відчаю, коли щось не вдалося, не вийшло). Відчуття втрати значення діяльності, знецінення і безглуздя своїх зусиль є найсильнішим чинником переживань.

Фахівці в галузі «вигорання» вважають, що розвиток «вигорання» не обмежується професійною сферою, його наслідки позначаються на особистісному житті людини, її взаємодії з іншими. Хворобливе розчарування в роботі як способі отримання значення характеризує всю

життєву позицію [14]. В. Бойко розглядає «вигорання» як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. «Вигорання» – частково функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В той же час, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійної діяльності [8].

О. Мірошниченко у навчально-методичному посібнику «Профілактика синдрому професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах» виділяє психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми [50].

Психофізичні симптоми: почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);

- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- загальна астения (слабкість, зниження активності і енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння (швидке засипання і відсутність сну вранці, або ж навпаки, нездатність заснути до 2—3 годин ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати на роботу);
- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;

- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;

- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, запаморочення, тремтіння [50, с. 11].

Емоційні симптоми:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);

- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;

- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому);

- постійне відчуття млявості;

- втрата почуття гумору;

- негативізм в роботі і в особистому житті;

- відчуття розчарування, безпорадності, невпевненості, нав'язливі думки (помститися);

- важко зосередитися, нервовий плач, поганий настрій, песимізм [50].

Поведінкові симптоми:

- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її – все складніше і складніше;

- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);

- незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим;
- відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів;
- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- відчуття некомпетентності в професійній діяльності;
- нестача енергії та ентузіазму;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.[50, с. 13].

Інтелектуальний стан:

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

Соціально-психологічні симптоми:

- часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «як не намагайся, все одно нічого не вийде»);
- втрата ідеалів, надій, професійних перспектив;
- відчуття непотрібності, підвищене почуття відповідальності;
- нестача часу або енергії для соціальної активності;
- зменшення інтересу до дозвілля, хобі, соціальні контакти обмежуються роботою;
- відчуття ізоляції;
- девіантні форми поведінки (зловживання алкоголем, тютюном, кавою) [50,].

Як бачимо, симптоми синдрому «професійного вигорання» можуть варіюватися від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних і невротичних розладів.

Чинники, що призводять до вичерпання особистісних ресурсів та спричиняють вигорання у вихователів:

А. Внутрішні причини

1) пов'язані з особистістю:

- внутрішньо-особистісний конфлікт;
- наявність потреб, неможливість задоволення яких спричиняє фрустрацію;

- особистий стиль реакцій на стресову ситуацію;
- недостатність психологічного супроводу та супервізії;
- особистісні якості (наприклад, сором'язливість, невпевненість у собі, труднощі в управлінні іншими) та молодий вік;
- негативний вплив роботи на сімейне життя;
- брак друзів, сімейна відповідальність;
- специфічні фактори (наприклад, етичні дилеми, необхідність стикатися зі смертю, горем, небезпечними ситуаціями).

2) пов'язані з професійністю:

- невизначеність/неадекватність професійних очікувань (щодо результатів роботи, критеріїв успішності);
- невизначеність/неадекватність професійних ролей та меж (особливо надмірна ідентифікація з роллю батьків);
- погане управління часом.

Б. Зовнішні причини

1) пов'язані з учасниками освітнього процесу (діти, батьки, колеги):

- протиріччя між працівником та організацією;
- відсутність ознак успіху;
- діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням;
- брак заохочення, визнання успіхів;
- недостатня участь у прийнятті рішень та відповідальність без повноважень;
- обмеженість ресурсів.

2) пов'язані з політикою організації:

- несприятливі умови роботи;
- неадекватні терміни виконання роботи;
- велике навантаження;
- недостатня професійна підготовка;

- брак практичного досвіду;
- непорозуміння або ізолюваність від колег;
- низька оплата;
- стрес серед колег чи керівництва;
- недостатній рівень емоційної та соціальної підтримки з боку колег та керівництва.

Прояви вигоряння (ознаки і симптоми):

I. Зміни в поведінці:

- супротив виходу на роботу;
- різноманітність проявів безвідповідальності: відкладання зустрічей з клієнтами, часті запізнення або ранні виходи з роботи, ігнорування деяких аспектів роботи і своїх обов'язків;
- зниження темпу роботи і зменшення її продуктивності, втрата прагнення проявляти емпатію, прагнення до усамітнення та обмеження спілкування з колегами, втрата здібності до розваг і відновлення здоров'я, схильність до нещасних випадків, прагнення збільшення вживання психоактивних речовин (включаючи кофеїн і нікотин).

II. Емоційні зміни:

- зниження настрою, відчуття стомленості, спустошеності;
- втрата почуття гумору або чорній гумор;
- відчуття провини, гіркоти, образи;
- дратівливості, котра проявляється і на роботі, і вдома;
- відчуття упередженого ставлення з боку оточуючих;
- розгубленість, байдужість, відчуття емоційної тупості.

III. Зміни в мисленні:

- все більш наполегливі думки про те, щоб залишити роботу;
- неспроможність концентрувати увагу;

- ригідність мислення, небажання змінити свої стереотипи мислення; посилення підозрливості та недовірливості;
- цинічне, засуджуюче та не гуманне відношення до клієнтів;
- "психологія жертви";
- надмірна занепокоєність особистими проблемами.

IV. Зміни у стані здоров'я:

- порушення сну;
- довго тривалі незначні недуги;
- болі різної локалізації;
- шлунково-кишкові розлади; довго протікаючи захворювання шкіри (дерматити, екзема);
- підвищене сприймання інфекційних захворювань;
- стомлюваність.

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

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

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

- *організаційні*, до яких відносить умови праці (робочі перенавантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контакту з клієнтом, зворотний зв'язок тощо);
- *соціально-психологічні* (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [29].

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

- *соціально-економічні* – економічна нестабільність, складні політичні процеси, інтенсифікація професійної діяльності, соціальний статус професії, рівень соціального захисту, рівень оплати в даній галузі тощо;
- *соціально-психологічні* – бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності, ставлення співробітника до взаємин у колективі, ефективність праці, мотиви праці, конфліктність колективу, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо;
- *індивідуально-психологічні* – соціально-демографічні (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо).

Г. Никифоров виділив низку чинників, що зумовлюють виникнення та розвиток емоційного вигорання [53]:

- *особистісні* (схильність до інтроверсії, реактивність, твердість, авторитарність, агресивність, низький рівень самоповаги й самооцінки тощо);
- *статусно-рольові* (рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним і особистісним зростанням, низький соціальний статус, рольові поведінкові стереотипи, відторгненість у референтній групі, негативні статево рольові (гендерні) установки тощо);

- *професійно-організаційні* (несправедливість взаємин в організації, відсутність корпоративної згуртованості, слабка організаційна культура, внутрішньо організаційні конфлікти, дефіцит адміністративної, соціальної і професійної підтримки, відсутність свободи планування, жорсткий контроль, відстороненість від прийняття рішень тощо);
- *екзистенційні* (нереалізовані життєві й професійні очікування, незадоволеність самоактуалізацією, досягнутими результатами, розчарування в інших людях чи в обраній професії, знецінювання й втрата сенсу своїх зусиль, переживання самотності, відчуття безглуздості активної діяльності й життя взагалі тощо).

На думку дослідника В. Бойко, найбільш поширеним є поділ чинників емоційного вигорання на два блоки: зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів [8].

Серед зовнішніх чинників ризику емоційного виснаження і зниження професійної активності, на думку автора, найбільш значущі:

1. Хронічно напружена психоемоційна діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, із цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дією на них. Вихователю доводиться постійно підкріплювати емоціями різні аспекти спілкування: активно ставити і розв'язувати проблеми, уважно сприймати, посилено запам'ятовувати і швидко інтерпретувати (аналізувати) візуальну, звукову та письмову інформацію, швидко зважувати альтернативи й ухвалювати рішення.

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

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються вихователем. Вихователь постійно доводиться приймати на себе енергетичні розряди керівника та батьків дітей. Усі, хто працює з людьми і чесно ставиться до своїх обов'язків, несуть етичну та юридичну відповідальність за благополуччя ділових партнерів, яких їм довірено,— дітей, батьків, колег. Плата висока —нервові перенапруження. Наприклад, у вихователя за день проведення занять самовіддача і самоконтроль настільки значні, що до наступного робочого дня психічні ресурси практично не відновлюються.

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

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

До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко відносить такі:

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

Питання про домінуючий вплив кожної групи чинників на виникнення емоційного вигорання на сьогодні залишається актуальним та необхідним для розробки засобів його профілактики. Але і закордонні, і вітчизняні науковці мають різні погляди та пропонують різні підходи до вирішення даної проблеми.

Соціальні психологи М. Лейтер та К. Маслач, які активно досліджували феномен емоційного вигорання з кінця 70-х років ХХ століття, запропонували підхід, що ґрунтується на взаємодії особистісних та ситуативних чинників та полягає в тому, що емоційне вигорання є результатом невідповідності між очікуваннями особистості та реаліями професійної діяльності. Чим вища невідповідність, тим більша можливість виникнення емоційного вигорання. Автори даного підходу виокремлюють шість сфер невідповідності між особистістю та професією:

- невідповідність між вимогами, що висуваються до працівника та його ресурсами: наявність підвищених вимог до особистості працівника як до фахівця та до його можливостей; виникнення емоційного вигорання в даному випадку може призвести до погіршення якості роботи й розриву взаємин з колегами;

- невідповідність між прагненнями працівника мати більшу самостійність у своїй професійній діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які він несе відповідальність, та жорсткою і нерациональною політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролем за нею: в результаті у працівника виникає відчуття непотрібності, марності власної діяльності та втрачається відповідальність за результати професійної діяльності;

- невідповідність між роботою та особистістю: причиною виникнення емоційного вигорання в даному випадку є відсутність винагороди, що сприймається працівником як невизнання результатів праці;

- невідповідність між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами по роботі (працівник не відчуває себе повноправним членом робочого колективу). Крім того, така невідповідність може проявлятися і в колективі, де існують постійні невирішені конфлікти (як по горизонталі, так і по вертикалі), оскільки вони

породжують почуття фрустрації, ворожості та зменшують можливість отримання соціальної підтримки;

- невідповідність між особистістю та роботою, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість взагалі: виникнення емоційного вигорання в даному випадку зумовлене тим, що наявність уявлень про справедливість та самої справедливості на роботі забезпечує визнання та закріплення самоцінності працівника;

- невідповідність між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності: відбувається у випадках, коли працівника зобов'язують оперувати фактами, що не відповідають дійсності, вводити когось в оману та ін.

К. Маслач зазначає, що джерело проблеми емоційного вигорання знаходиться не стільки в професійній ситуації, стільки в самій особистості працівника. Аналіз стресових ситуацій, у яких опиняються працівники, є ефективним засобом профілактики даного явища. Крім того, дослідниця вбачає причини виникнення емоційного вигорання в особливостях мотиваційної та емоційної сфер особистості та наголошує на необхідності індивідуального розвитку працівника [9].

Е. Хубнер та Л. Мілс також вважають, що на розвиток емоційного вигорання більш вагомий вплив здійснюють особистісні особливості працівника, ніж чинники професійного середовища [8].

Досліджуючи чинники «професійного вигорання» П. Марк та Дж. Моллі дійшли висновку, що зазначений феномен не пов'язаний ні з соціальними умовами праці, ні з біографічними особливостями, а залежить від психологічних характеристик особистості працівника [1].

Як бачимо, психологічна специфіка «професійного вигорання» залежить не тільки від зовнішніх факторів, алей від особистісного змісту мети діяльності, оцінки ситуації, в якій знаходиться людина. Тому

професійна діяльність може виступати лише приводом для виникнення стресового стану. При цьому справжні причини *стресу* – в особистісних особливостях людини: в її світогляді, потребах, мотивах і цілях, стереотипах сприймання, позиціях в міжособистісній взаємодії тощо. Список стрес факторів досить широкий. Будь-які аспекти професійного середовища можуть розглядатись як причина стресу, якщо вони розцінюються особистістю як такі, що перевершують її можливості.

Таким чином, можемо виділити фактори, що сприяють виникненню професійних стресів та синдрому емоційного вигорання у вихователів:

- високий рівень відповідальності за учнів;
- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою;
- напруженість і конфлікти в професійному оточенні;
- недостатні умови для самовираження;
- одноманітність діяльності;
- відсутність позитивного оцінювання;
- відсутність перспектив у роботі;
- непомітність результатів роботи; невирішені особисті проблеми.

Отже, до найбільш поширених факторів «емоційного вигорання» відносяться зовнішні чинники, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні чинники, що стосуються індивідуальних характеристик саме професіоналів. А до найпоширеніших ознак тривалого стресу та синдрому вигорання можна віднести наступні: виснаження, втому, безсоння, негативні установки стосовно роботи, незадоволення роботою, нехтування виконанням своїх обов'язків, порушення апетиту, посилення агресивності, негативна самооцінка, пасивність, збільшення прийому психостимуляторів (кава, тютюн, алкоголь), втрата концентрації, невиконання строків роботи, пошук виправдань замість рішень, конфлікти на робочому місці, частий головний біль, розлади шлунку, робота вдома,

невпевненість, почуття розчарування, почуття неусвідомленого постійного неспокою, підвищена роздратованість.

Дослідження проявів синдрому «професійного вигорання» є дуже важливим, а вивчення причин цього явища, створення умов для профілактики забезпечить стабільність колективу, сприятиме позитивній атмосфері у навчально-виховному процесі.

1.3. Методи профілактики та подолання професійного вигорання

Вже довгий час науковці як зарубіжні, так і вітчизняні говорять про наявність великої кількості стресорів у навчальній діяльності. Професія вихователя наповнена стресовими ситуаціями, включаючи соціальну оцінку, невизначеність, щоденну роботу тощо. Прояви стресу в роботі вихователів різноманітні. Найпоширеніші з них: депресія, тривога, дратівливість, виснаження.

Психологічне та фізичне перенавантаження педагогів призводить до так званого синдрому «вигорання» - виснаження розумових та фізичних навантажень, що неминуче впливає на професійну діяльність, психічне здоров'я та сімейні стосунки.

Синдром «професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Зважаючи на визначення стресового процесу за Г. Сельє (тобто стадій тривоги, резистентності і виснаження) «професійне вигорання» можна вважати третьою стадією, для якої характерний стійкий і неконтрольовий рівень збудження [58].

Вихователі працюють в нестабільній та емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги та контролю взаємодії в системі «вихователь-вихованець». Стрес викликаний безліччю стресогенів та постійно накопичуються у всіх сферах життя. У наш час відчуття контролю

над тим, що відбувається, має вирішальне значення. Якщо вихователь реагує належним чином і адаптивно, його поведінка буде більш успішною та ефективною, а також підвищить його функціональну активність та впевненість у собі, тоді як неадаптивна реакція призведе до «вигорання роботи». Коли попит (внутрішній та зовнішній) продовжуватиме переважати над ресурси (внутрішніми та зовнішніми), це впливатиме на стан рівноваги. Постійний або поступовий дисбаланс неминуче призводить до «професійного вигорання». Вигорання - це не лише результат стресу, а наслідок некерованого стресу.

На емоційний стан вихователів впливають як організаційний клімат у колективі, так і ставлення адміністрації. Якщо остання забезпечує працівникам можливість професійного зростання, усіляко підтримує, чітко розподіляє обов'язки, то в колективі переважатиме емоційно-позитивна атмосфера [44].

Емоційне вигорання - поширене явище в дошкільних навчальних закладах. Постійна втома, емоційний зрив, почуття відсутності соціальної підтримки, постійне засудження вихованців та їх батьків, незадоволеність професією та її проявами.

Процес вигорання відбувається внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без належного «вивільнення» і поступово розвивається. Спочатку «вигорання» починає посилювати напругу у спілкуванні. Потім емоційна втома стає фізичною: людина навіть не здатна виконувати дріб'язкові речі, і потім доводиться докласти чимало зусиль, щоб змусити себе почати роботу.

Така втома може викликати депресію, апатію, роздратування, постійну напругу та дискомфорт. Зосереджуватися на роботі, стає все важче та усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не може контролювати роздратування, спричинене іншими, виникає потреба усамітнитись та обмежити контакти. Якщо це не вдасться, це спричинить

певну захисну реакцію організму, яка може проявлятися як байдужість до людей, цинізм чи навіть агресія.

«Професійне вигорання» - це синдром фізичного та емоційного виснаження, який свідчить про те, що професіонали втратили позитивні емоції, включаючи розвиток негативної самооцінки та негативного ставлення до роботи. Слід зазначити, що професійне вигорання часто трапляється серед людей, яких ми називаємо «трудоголіками». Робота в надурочний час вдома та на вихідних, екстрені дзвінки - все це ознаки реальної загрози вигорання.

Для запобігання руйнівного впливу стресу на організм дуже важливо зміцнювати нервову систему. Це вимагає достатнього сну, раціональної, неагресивної та екстреної роботи, а також усіх загальних інтенсивних процедур, включаючи фізичні вправи. Потрібно прагнути бути терплячими, і ми повинні навчитись виправляти це як на роботі так і вдома.

Найголовніше - навчитися правильно відчувати будь-яку стресову ситуацію.

Між психічним станом і фізичним станом існує тісний взаємозв'язок: одне впливає на інше як в позитивному, так і в негативному напрямку, як правило, незалежно від нас. Ми можемо впливати на рух і частоту дихання за бажанням, але багато процесів в організмі (наприклад, серцебиття, артеріальний тиск або зниження кислотності, пітливість тощо) контролюються вегетативною нервовою системою. Ми не можемо викликати або переривати ці процеси за власним бажанням.

Завдяки розслабленню людина заспокоюється та стає урівноваженою.

Методи профілактики «професійного вигорання»:

1. Ізометричні вправи.

Цей метод заснований на чергуванні напруги і розслаблення окремих груп м'язів у рівномірному ритмі. Таким способом можна домогтися розслаблення всіх груп м'язів за рахунок їх напруги: із силою стискати і

розтискати кулаки, схрещувати руки за головою і давити на шию, намагаючись при цьому протидіяти тиску шиєю, періодично надавлювати підшвами ніг на підлогу і т.д.

2. Аутогенні тренування.

Аутогенні тренування являє собою найбільш відомий і розповсюджений у Європі метод зняття напруги. Й. Г. Шульц виходив з того, що почуття глибокого розслаблення, що випробують люди, що знаходяться в стані гіпнозу, може бути досягнуто і за допомогою самонавіяння. На початковій стадії занять аутогенними тренуваннями людина заспокоює себе за допомогою самоінструктажу. Він може домогтися помітних ефектів у різних частинах тіла, даючи собі навіть найпростіші команди, наприклад викликати почуття ваги, тепла в руці, нозі і т.д. Тут можна досягти дуже відчутних змін в організмі, наприклад розширення кровоносних судин. Ефект підсилюється, якщо все це супроводжується спеціальними дихальними вправами.

На більш високій стадії занять аутогенними тренуваннями людина може викликати у свідомості ті чи інші картини, що дозволяють розслабитися в стресових ситуаціях.

3. Розслаблення м'язів.

Цей метод був описаний його засновником Якобсоном ще в 1938 р. Протягом тривалого часу їм ніхто не користався, а з кінця 50-х років він знову одержав широке поширення. Зміст його полягає в почерговій короткочасній нарузі волею і наступним розслабленням окремих груп м'язів верхньої частини тулуба (щік, чола, рота, щелеп, потилиці, шиї, груди, пліч, передпліч), черевних м'язів, м'язів стегна, стопи, гомілки. Отут, як, утім, і при інших вправах по зняттю напруги, важливо бути пасивним, але уважно спостерігати процеси, що протікають в організмі. Первісна напруга м'язів з наступним миттєвим розслабленням допоможе виявити причини виникнення

затисків. Стан розслабленості буде приємним, його легко буде досягати за допомогою регулярних тренувань.

4. Медитація.

Усі прийоми медитації покликані на визначений час обмежити свідомість і увагу людини яким-небудь єдиним джерелом роздратування. Це може бути мантра, тобто слово, що увесь час повторюється, це може бути музика чи концентрація уваги на власному подиху. Всі інші думки і роздратування як би виключаються. Така концентрована медитація дозволяє домогтися помітного розслаблення. Поза лотоса, що забезпечує за допомогою прямої постави відповідний стан духу, всю увагу дозволяє концентрувати на подиху. Рахунок подихів і видихів сприяє настанню спокою; подих при цьому поглиблюється.

Систематичні заняття дають тілесний і духовний спокій, допоможуть переборювати стрес і метушню, краще зосереджувати увагу. Поряд із класичними прийомами зняття напруги не слід забувати і різні сприятливі розслабленню види діяльності. Одному тут більше підійдуть вечірні велосипедні прогулянки чи прогулянки із собакою, іншим — танці, біг, гра з дітьми і т.д. Кожний може знайти собі такий вид діяльності, що буде сприяти зняттю напруги.

5. Релаксаційні вправи.

Більшість з нас уже настільки звикло до щиросердечної і м'язової напруги, що сприймають його як природний стан, навіть не усвідомлюючи, наскільки це шкідливо. Варто чітко усвідомити, що освоївши релаксацію, можна навчитися цю напругу регулювати, припиняти і розслаблюватися по власній волі, по своєму бажанню.

Отже, виконувати вправи релаксаційної гімнастики бажано в окремому приміщенні, без сторонніх очей. Метою вправ є повне розслаблення м'язів. Повна м'язова релаксація впливає на психіку і знижує щиросердечну рівновагу.

6. Концентрація.

Невміння зосередитися - фактор, тісно зв'язаний зі стресом. Наприклад, більшість працюючих жінок виконують три функції: домашньої господарки, дружини і матері. Кожна з цих функцій вимагає від жінки зосередженості, граничної уваги і повної самовіддачі. Виникає багаторазова не зосередженість. Кожна з цих трьох функцій викликає цілий ряд імпульсів, що відволікають увагу жінки від виконання в даний момент діяльності і здатних викликати стресову ситуацію. Таке розривання на частини із дня в день приводить зрештою до виснаження. У такому випадку концентраційні вправи просто незамінні. Їх можна виконувати де і коли завгодно протягом дня. Для початку бажано займатися вдома: ранком, перед виходом на роботу, чи ввечері, перед сном, чи - ще краще - відразу ж після повернення додому.

7. Ауторегуляція подиху.

У нормальних умовах про подих ніхто не думає і не згадує. Але коли за якимись причинами виникають відхилення від норми, раптом стає важко дихати. Подих стає утрудненим і важким при фізичній напрузі чи в стресовій ситуації. І навпаки, при сильному переляку, напруженому чеканні чогось люди мимоволі затримують подих (затаюють подих).

Людина має можливість, свідомо керуючи подихом використовувати його для заспокоєння, для зняття напруги - як м'язового, так і психічного, таким чином, ауторегуляція подиху може стати діючим засобом боротьби зі стресом, поряд з релаксацією і концентрацією.

Також можна застосовувати різні арт-терапевтичні методи: танцювальна терапія, ізотерапія, пісочна терапія, музична терапія, аромотерапія та інші.

Висновки до першого розділу

У теоретичному розділі було визначено термін «вигорання».

Згідно з МКХ-11, вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Синдром вигорання автори поділяють на професійне вигорання та емоційне вигорання.

Професійне вигорання – реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю; результат некерованого довготривалого стресу; психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини у поєднанні з деперсоналізацією і редукцією професійних досягнень; різновид та передумова професійної деформації особистості.

Синдром «емоційного вигорання» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому.

Професійне та емоційне вигорання зумовлює робота в напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням та з важким контингентом. Разом з цим розвиткові синдрому сприяє відсутність належної винагороди (не лише матеріальної, але й морального схвалення).

Термін «burnout (емоційне вигорання)» введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами, в емоційній навантаженій атмосфері. Це люди, які працюють у системі «людина – людина».

Нині існують різні теорії до визначення синдрому «професійного вигорання». Відповідно до них існує декілька моделей емоційного вигорання,

що описують цей феномен. Це однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі.

В професійному вигоранні можна визначити зовнішні та внутрішні чинники.

Внутрішні чинники:

1) пов'язані з особистістю:

- внутрішньо-особистісний конфлікт;
- наявність потреб, неможливість задоволення яких спричиняє фрустрацію;
- особистий стиль реакцій на стресову ситуацію;
- недостатність психологічного супроводу та супервізії;
- особистісні якості (сором'язливість, невпевненість у собі) та молодий вік;
- негативний вплив роботи на сімейне життя;
- брак друзів, сімейна відповідальність;
- специфічні фактори (етичні дилеми, необхідність стикатися зі смертю, горем, небезпечними ситуаціями).

2) пов'язані з професійністю:

- невизначеність/неадекватність професійних очікувань (щодо результатів роботи, критеріїв успішності);
- невизначеність/неадекватність професійних ролей та меж (особливо надмірна ідентифікація з роллю батьків);
- погане управління часом.

Зовнішні чинники:

1) пов'язані з учасниками освітнього процесу (діти, батьки, колеги):

- протиріччя між працівником та організацією;
- відсутність ознак успіху;
- діяльність, пов'язана з інтенсивним спілкуванням;

- брак заохочення, визнання успіхів;
- недостатня участь у прийнятті рішень та відповідальність без повноважень;
- обмеженість ресурсів.

2) пов'язані з політикою організації:

- несприятливі умови роботи;
- неадекватні терміни виконання роботи;
- велике навантаження;
- недостатня професійна підготовка;
- брак практичного досвіду;
- непорозуміння або ізолюваність від колег;
- низька оплата;
- стрес серед колег чи керівництва;
- недостатній рівень емоційної та соціальної підтримки з боку колег та керівництва.

Емоційне вигорання має такі прояви: поведінкові, емоційні, психофізичні та соціально-психологічні.

На підставі аналізу теоретичних надбань, встановлено, що загальна детермінанта системи розвитку особистості вихователя стає більш складною: збільшується кількість її рівнів та вимірів, збільшується багатоаспектність зв'язків між причинами та умовами, факторами та передумовами.

Для того, щоб провести профілактичну роботу можна застосувати такі методи:

1. Ізометричні вправи.
2. Аутогенні тренування.
3. Розслаблення м'язів.
4. Медитація.
5. Релаксаційні вправи.

6. Концентрація.
7. Ауторегуляція подиху.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ПЕДАГОГІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАВКЛАДІВ

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

2.1. Організація і методика дослідження синдрому професійного вигорання

Дошкільні навчальні заклади – найбільший осередок конфліктних випадків. Саме педагогічна діяльність насичена напруженими ситуаціями. До них належить:

- взаємодія вихователя з дітьми;
- ситуації, які виникають при взаємодії з колегами та адміністрацією (перевантаження дорученнями, надмірний контроль тощо);
- ситуації спілкування вихователя з батьками.

Нелегко навчити дітей вибачатися за свою поведінку, просити вибачення за свої погані вчинки й не повторювати їх, виправляти помилки і

не бути бешкетниками. Вихователям потрібно багато сил, щоб із посмішкою увійти до групи та присвятити свою любов та мудрість учням.

Треба пам'ятати, що немає вихователя, який би подобався всім. Хтось шукає один чуйну матір у вихователях, другий - вимогливий батько, третій - ерудований інтелектуал. Один вихованець не може виправдати всіх цих очікувань. Якщо людина обрала свій стиль діяльності і поведінки, вона буде якомога творчо і креативно проявляти себе та насолоджуватися всім процесом життя. Якщо вона намагатиметься жити «правильно», то задоволення вона може знайти лише в оцінці інших. Якщо вихователь «ламає себе», щоб задовольнити інших, незадоволення навколишнього середовища завдасть йому шкоди, тому вихователь повинен навчитися це розуміти.

Кожній людині властиві істотні особливості, які позначаються на її діяльності та поведінці. Коли ці риси виявляються постійно, то вони становлять собою типовий вид особистості, індивідуальний стиль її соціальної поведінки, характеризують цілі, до яких прагне людина. Ця сукупність стійких індивідуальних психологічних властивостей людини виявляється в її діяльності та суспільній поведінці, у ставленні до колективу, до інших людей, до праці, до себе [64].

При організації дослідження синдрому «професійного вигорання» у вихователів повинені використовуватись різні методи: спостереження, анкетування, тестування, ділові психологічні ігри, бесіди. За допомогою цих методів можна вивчити риси особистості, ставлення вихователя до інших, спосіб реагування на конфлікти, характеристики професійної орієнтації, характеристики емпатії, характеристики особистості, характеристики сфери мотивації, тривожності та агресивності.

Важливим є вивчення структури рис характеру кожного вихователя. Визначити цю структуру рис можна за тим, як людина ставиться:

А) до інших людей, демонструючи уважність, принциповість, прихильність, комунікативність, миролюбність, лагідність, альтруїзм, дбайливість, тактовність, коректність чи протилежні риси;

Б) до справ, виявляючи сумлінність, допитливість, ініціативність, рішучість, ретельність, точність, серйозність, ентузіазм, зацікавленість або протилежні риси;

В) до речей, демонструючи бережливість, економність, акуратність, почуття смаку або протилежні риси;

Г) до себе, виявляючи розумний егоїзм, впевненість, нормальне самолюбство, почуття власної гідності або протилежні риси [50].

Як людина діє в певних ситуаціях і як досягає цілей, залежить від її особистості.

У даному дослідженні для одержання емпіричної інформації застосовувалися:

1) методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка (для виявлення рівня професійного вигорання вихователів);

2) методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова (дає можливість дослідити та проаналізувати прояви С. Джексона, в синдромі «вигорання»);

3) методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. Водоп'янової), дає можливість розробити певну систему психокорекційної роботи та встановити, за якими складовими найбільш «рельєфно» проявляється синдром;

4) методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова (для діагностики темпераментних особливостей людини).

Слід зазначити, що кожна із зазначених методик дає можливість визначити рівень розвитку синдрому та різних його компонентів. Хоча поняття, що використовуються вченими, мають різні термінологічні значення, такі як «вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання»

тощо, вони є синонімами та виявляють певні аспекти як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності людини.

Реалізація емпіричного дослідження охоплює наступні етапи:

1. Виявлення основних компонентів емоційного вигорання у вихователів.
2. Проведення діагностики рівня прояву емоційного вигорання серед респондентів.
3. Аналіз та інтерпретація попередніх даних.
4. Розробка та впровадження тренінгової програми щодо профілактики та подолання професійного вигорання, а також аналіз її ефективності.
5. Розробка практичних рекомендацій для вихователів щодо профілактики емоційного вигорання.

Психічна діяльність людини, в тому числі і емоційне вигорання, може бути реалізована на когнітивному, емоційному, поведінковому, мотиваційному та особистісному рівнях. На нашу думку, основними у феномені емоційного вигорання є особистісний, мотиваційний та поведінковий компоненти.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко

Мета дослідження: визначення рівня емоційного вигорання.

Методика дозволяє діагностувати основні симптоми «емоційного вигорання» та визначити, до якої стадії стресу вони належать: «напруги», «резистенції», «виснаження». Використання семантичного змісту та кількісних показників, розрахованих для різних стадій формування синдрому «вигорання», може забезпечити більш повний опис особистості, оцінити доцільність емоційних реакцій у конфліктних ситуаціях та окреслити різні заходи.

Оперуючи смисловим змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна

дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції [8].

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тест-опитувальника можна проводити в груповому варіанті чи пропонувати відповідати на нього одному досліджуваному.

Кожному учаснику дослідження видається тест-опитувальник (*додаток А*).

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

Мета дослідження: визначення рівня психічного «вигорання».

Методика «Визначення психічного вигорання» (О. О. Рукавішніков) слід застосовувати для діагностики проявів синдрому «вигорання» з трьох основних рівнів (міжособистісного, особистісного та мотиваційного).

Методика має три шкали:

1) психоемоційне виснаження (ПВ) - процес вичерпання фізичних, емоційних та енергетичних ресурсів фахівців, що працюють з людьми. Виснаження проявляється як тривала емоційна та фізична втома, байдужість до людей з ознаками депресії та дратівливості;

2) особистісне віддалення (ОВ) - специфічна форма соціальної дезадаптації професіоналів, що працюють з людьми. Міжособистісна дистанція характеризується зниженим контактом з оточуючими, дратівливістю та нетерплячістю у спілкуванні та негативними емоціями по відношенню до оточуючих;

3) професійна мотивація (ПМ) - мотивація праці та ентузіазм до роботи безкорисливі. Стан емоційної сфери оцінюється за такими показниками: професійна продуктивність, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка у професійній діяльності та ступінь успіху у співпраці з іншими.

Методика дозволяє розробити певну систему психологічної корекційної роботи та встановити, за якими показниками найбільш виражено проявляється синдром.

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тест-опитувальника можна проводити в груповому варіанті чи пропонувати відповідати на нього одному досліджуваному.

Кожному учаснику дослідження видається тест-опитувальник (додаток Б).

Методика «Діагностика професійного «вигорання» (К.Маслач, адаптації Н.Е. Водоп'янової)

Мета дослідження: визначення рівня «професійного вигорання».

Методика має три шкали:

1) «емоційне виснаження» (виражається депресією, втратою інтересу до навколишнього середовища або емоційним перенасиченням, агресивною реакцією, спалахами гніву, проявами симптомів депресії);

2) «деперсоналізація» (проявляється як трансформація стосунків з іншими (знеособлення): посилення залежності від інших, і навпаки, негативне ставлення та цинізм щодо інших людей);

3) «редукція особистих досягнень» (виявляється у негативній самооцінці, зниженні важливості власних досягнень, обмежені свої здібностей, негативному ставленні до трудових обов'язків, зниженням самооцінки та професійної мотивації).

Дана методика в основному орієнтована на типи професіоналів, які працюють у системі "людина-людина". Тому автор вважає, що цей прийом слід використовувати організаційним та практичним психологам для аналізу синдрому «вигорання» працівників навчальних закладів.

Дану методику рекомендується використовувати в ситуаціях, коли потрібно швидко провести тестування. На основі результатів, отриманих за допомогою методики, також можна розробити програму подолання синдрому «вигорання» для окремих осіб та групи людей, які працюють в одному колективі.

Процедура дослідження. Дослідження за допомогою тест-опитувальника можна проводити в невеликій групі чи пропонувати відповідати на питання одному досліджуваному.

Кожному учаснику дослідження видається тест-опитувальник (додаток В).

Методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

Мета дослідження: діагностика енергії, соціальної енергії, соціального темпу, соціальну пластичність, соціальний темп, емоції та соціальні емоції.

Автор даної методики вважає, що темперамент - це форма системи поведінкової реакції, яка відображає різні аспекти функціональної системи. Її зміст відповідає 4-х блоковій структурі функціональної системи: аферентний синтез відповідає енергійності та соціальної енергії, блок програмування – пластичності, блок виконання – темпу та соціального темпу, зворотній зв'язок – емоційність та соціальна емоційність.

Енергійність характеризується рівнем оволодіння матеріальним світом, прагненням до активності, прагненням до фізичної та розумової праці.

Соціальна енергія – рівень потреби у соціальному контакті, бажання засвоїти форму соціальної діяльності, лідерства, дружби та бажання брати участь у соціальній діяльності.

Пластичність – складність переходу від однієї людини до іншої в процесі спілкування, схильність до різних процедур спілкування та різних готових форм соціальних зв'язків.

Темп – швидкість виконання однієї операції під час значної діяльності, швидкість руху об'єкта.

Соціальний темп – швидкісні характеристики рухової поведінки в процесі спілкування (швидкість мови в процесі спілкування).

Емоційність – емоційна чутливість до різниці між очікуваними, задуманим, запланованими та фактичними результатами діяльності, чутливість до невдач у роботі.

Соціальна емоційність – емоційна чутливість у сфері спілкування, чутливість до невдач у спілкуванні, чуйність до оцінки інших людей.

Висновок про домінуючий тип темпераменту людини можна зробити на основі порівняння різних показників темпераменту з типовими поєднаннями тих характеристик, що відповідають різним темпераментам.

Кожному учаснику дослідження видається тест-опитувальник (додаток Д).

Кожен вихователь по-різному обробляє одну і ту ж подію, і один і той же стимул у різних людей спричинить різні реакції. Однак можна визначити інтервал між певними реакціями вчителів, який відповідає поняттю психологічних норм, і визначити “відносний інтервал” ставлення до певних явищ, пов’язаних із загальнолюдськими цінностями, не перевищуючи прийнятих моральних норм . Дотримання цього духу та ступеня розмежування соціальної етики може забезпечити ефективність процесу психосоціальної адаптації, визначаючи тим самим особистий потенціал адаптації вихователя.

Кожний вихователь по-різному ставиться до одних і тих самих подій, а один і той же стимул у різних людей спричинить різні реакції. Однак можна визначити інтервал між певними реакціями вихователів, який відповідає поняттю психологічних норм, і визначити «відносний інтервал» ставлення до певних явищ, пов’язаних із загальнолюдськими цінностями, не виходячи за рамки прийнятих моральних норм. Ступінь відповідності розмежування соціальної етики може забезпечити ефективність процесу психосоціальної адаптації, визначаючи тим самим особистий потенціал адаптації вихователя.

2.2. Діагностика синдрому «професійного вигорання»

Дослідження проводилося з жовтня 2020 року по листопад 2020 року з працівниками Київського дошкільного навчального закладу № 355, № 373 та № 477, також приватні ліцензовані садки «IQSHA» та «Мандаринка».

У дослідженні взяли участь 40 вихователів дошкільних навчальних закладів віком від 20 до 50 років.

Дослідження проводилося у кілька етапів:

- 1) організаційний етап експерименту – вибір діагностичних методик, формування групи учасників експерименту;
- 2) дослідницький етап – дослідження впливу синдрому емоційного «вигорання» на індивідуальний стиль діяльності;
- 3) аналітичний етап експерименту – аналіз, порівняння даних, добір рекомендацій, вкладених у профілактику «емоційного вигорання».

В результаті дослідження особливостей емоційного «вигорання» у вихователів були отримані дані, що дозволяють констатувати різні рівні емоційного вигорання серед досліджуваних.

Вивчення емоційного вигорання за методикою «Діагностика рівня емоційного «вигорання» (В. В. Бойко)» показало, що рівень емоційного вигорання у більшості вихователів знаходиться на фазі резистенції (табл. 2.2.1. та рис. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1.

Розподіл учасників за рівнем емоційного вигорання у %

Фаза напруження	Фаза резистенції	Фаза виснаження
10%	65%	25%

Результати методики свідчать, що більшість досліджуваних (65%) характеризуються надлишковим емоційним виснаженням, що здатне

провокувати появу та розвиток захисних реакцій, які роблять людей емоційно закритими, відстороненими та байдужими, а будь-яке емоційне вербування до професійних справ і комунікацій викликає у людини чуття надмірної переваги. Ця шкала на стадії формування. Інші дві шкали вже мають сформовану та домінуючу стадію.

25% досліджуваних знаходяться у фазі виснаження. Це характеризується психофізичною перевагою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

10% вихователів, характеризуються почуттям емоційної апатії, виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю.



Рис. 2.2.1. Рівень емоційного вигорання вихователів у %

Шкала «напруження» – розрізняється відчуттям емоційної виснаженості, апатії, втоми, викликані власною професійною діяльністю.

Це проявляється у таких симптомах, як:

- переживання психотравмуючих обставин;
- незадоволеність собою;
- «загнаність у клітку»;
- депресія і тривога.

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного «вигорання» (В. В. Бойко) за кожними з 12 симптомів емоційного «вигорання» засвідчують, що у вихователів фаза напруження характеризується переживанням психотравмуючих обставин (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Розподіл учасників за фазою напруження у %

Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволення собою	Загнаність у клітку	Депресія і тривога
75%	0%	0%	25%

Напруга у досліджуваних проявляється у переживанні психотравмуючих обставин, що розтягується у часі, стає тривалою і має наростаючий характер (75%). Вихователі сприймають умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, що негативно діють на свідомість та проявляють напруженість, нестійкість психічних реакцій.

25% досліджуваних знаходяться в стані тривоги у професійній діяльності, з підвищеним рівнем нервовості, тривожності, депресивності настрою. Вихователі, зазвичай, не можуть сконцентруватися на певній

роботі, відбуваються поведінкові зміни та різка зміна настрою. Симптоми «незадоволення собою» та «загнаність в клітку» не виражені. Вихователі задоволені своєю власною професійною діяльністю, їх влаштовує середовище, в якому вони знаходяться, люди з якими вони спілкуються, і вони задоволені собою як спеціалістом. Вихователі не виникає бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі.

Шкала «резистенція» – характеризується надмірним емоційним виснаженням, яке провокує вироблення та розвиток захисних реакцій, які можуть зробити людей емоційно замкнутими, байдужими та відстороненими.

У такому випадку емоційна участь у професійних справах та спілкуванні може викликати у людей відчуття надмірної втоми.

Це проявляється наступними симптомами:

- неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редукція професійних обов'язків.

Дослідження також показало, що друга шкала – резистенція, у вихователів характеризується зниженою професійною відповідальністю. (табл. 2.2.3).

Таблиця 2.2.3

Розподіл учасників за фазою резистенція у %

Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків
24%	20%	26%	30%

Фаза резистенції характеризується найбільш вираженим симптомом редукцією професійних обов'язків (30%).

У 26% всіх досліджуваних проявилось розширення сфери економії емоцій, тобто емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації. Симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування (24%) та емоційно-моральної дезорієнтації (20%), у досліджуваних вже склалися і проявляються у розвитку байдужості у професійних стосунках та неконтрольованого впливу настрою на професійні стосунки.

Шкала «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Тут виявляються такі симптоми, як:

- емоційний дефіцит;
- емоційне відстороненість;
- особистісна відстороненість (деперсоналізація);
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

Остання шкала з усіх трьох компонентів – виснаження. У ході дослідження вихователів з емоційним «вигоранням» було виявлено, що такі симптоми, як емоційний дефіцит, особистісна відстороненість, психосоматичні та психовегетативні порушення, були найбільш вираженими (табл. 2.2.4).

Таблиця 2.2.4

Розподіл учасників за фазою виснаження у %

Емоційний дефіцит	Емоційне відстороненість	Особистісна відстороненість	Психосоматичні та психовегетативні порушення
20%	10%	20%	40%

Домінуючим в фазі виснаження є симптом психосоматичних та психовегетативних порушеннях (40%) і характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Серед усіх досліджуваних 20 займає особистісна відстороненість (деперсоналізація), тобто порушення професійних стосунків, цинічне ставлення до людей та до тих з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків і до професійної діяльності в цілому.

Також чітко сформований симптом емоційного дефіциту (20%) - розвиток емоційної нечутливості на тлі виснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та зниження при виконанні професійних обов'язків. Емоційна відстороненість створює захисні бар'єри у професійному спілкуванні.

Емоційна відстороненість виявлена у 10%. Цей симптом лише почав проявляється при створенні захисних бар'єрів у професійних комунікаціях.

Дослідження за методикою «Діагностика психічного вигорання (А.А. Рукавішніков)», спрямоване на виявлення різних компонентів психічного вигорання, дало такі результати (талб. 2.2.5 та рис. 2.2.2):

Таблиця 2.2.5

Розподіл учасників за рівнем психічного вигорання у %

Психічне вигорання	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
55%	35%	10%

Результати проведеної методики показують, що серед вихователів домінуючим симптомом є психічне виснаження (55%), тобто вичерпання

емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів вихователя. Психічне виснаження проявляється в хронічно емоційній та фізичній втомі, байдужості й недбалості по відношенню до оточуючих.

35% усіх досліджуваних мають особистісне віддалення, це прояв специфічної форми соціальної дезадаптації професіоналів, що працюють в системі «людина – людина». Особистісне віддалення проявляється в зменшенні кількості взаємодій з іншими людьми, дратівливості та нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативному ставленні до оточуючих.

10% досліджуваних має прояв симптому професійної мотивації, це свідчить про рівень робочої мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійних здібностей та ступінь успіху у співпраці з людьми.



Рис. 2.2.2. Розподіл учасників за рівнем психічного вигорання у %

«Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова, яка дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками:

- психоемоційне виснаження (ПВ);
- особистісне віддалення (ОВ);
- професійна мотивація (ПМ).

Після обробки результатів за допомогою нормативної таблиці ми визначили рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі і вивели індекс психічного «вигорання» (табл. 2.2.5 та рис. 2.2.3).

Таблиця 2.2.6

Розподіл учасників за рівнем психічного вигорання за допомогою індексу у %

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
0%	12,5%	65%	22,5%	0%

З метою дослідження ступеню емоційного «вигорання» було також проведено методику «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Е. Водоп'янової). Результати відобразили у таблиці (табл. 2.2.7 та рис. 2.2.3).

Таблиця 2.2.7

Розподіл учасників за рівнем вигорання у %

Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
10%	62,5%	27,5%

Якщо проаналізувати цю модель, то емоційне вигорання є тривимірним – включає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень.

Емоційне виснаження. Слід звернути увагу на вихователів з низький рівень емоційного виснаження – 27,5%. Цей компонент вважається основним емоційним вигоранням, яке характеризується депресією, байдужістю чи емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація. У групу з деперсоналізацією потрапило 62,5% вихователів. Це може проявлятися як погіршення відносин з дітьми, батьками та колегами. У багатьох випадках зросло негативне та цинічне ставлення до дітей та колег.

Редукція особистих досягнень. Високий рівень – 10%, такі працівники негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіх, а також маю негативне ставлення до професійної гідності, обмеження можливостей та відповідальності перед іншими.

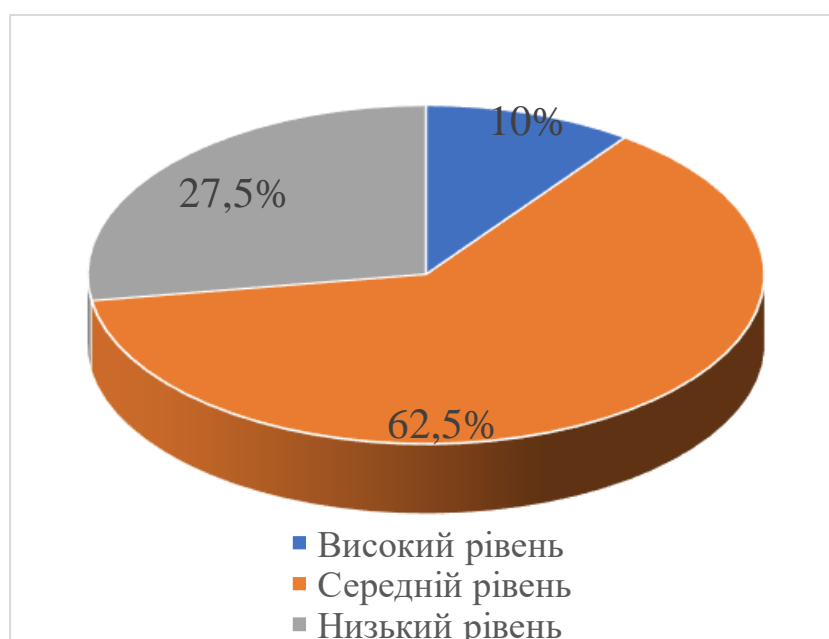


Рис. 2.2.3. Розподіл учасників за рівнем вигорання у %

Згідно цієї методики можна зробити висновок, що якщо емоційне виснаження досліджуваного буде високим, то і деарелізація, і зниження особистих досягнень будуть високими. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то редукція особистих досягнень та деперсоналізація може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня.

Для того, щоб визначити, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів, була проведена методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова. За результатами даної методики, ми дійшли висновку, що на «професійне вигорання» не впливає тип темпераменту (табл. 2.2.8 та рис. 2.2.3).

Таблиця 2.2.8

Розподіл учасників за оцінкою властивостей темпераменту у %

Меланхолік	Холерик	Сангвінік	Флегматик
55%	25%	15%	5%

Кожен вихователь по-різному ставиться до однієї і тієї ж ситуації та один і той же стимул у різних людей може призвести до однакової або ж різної реакції. Це напряму не залежить від типу темпераменту. А швидше за все різна реакція на одну й ту саму ситуацію одного і того ж темпераменту залежить від того на якому рівні «вигорання» в даний момент знаходиться особистість.

При якісному аналізі було виявлено, що до високого, середнього і низького рівня емоційного вигорання потрапила приблизно однакова кількість представників різних типів темпераменту. Дещо більше меланхоліків потрапило до середнього рівня але ці показники не є значимими.

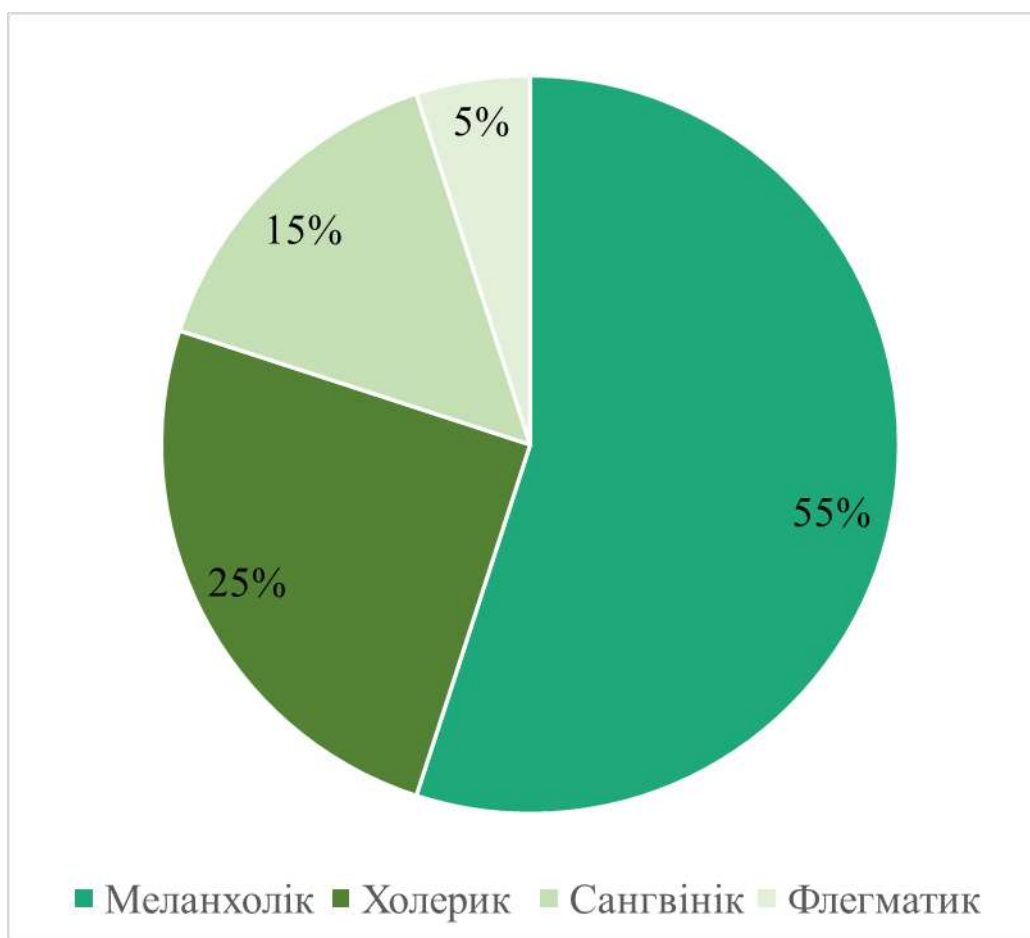


Рис. 2.2.4. Розподіл учасників за оцінкою властивостей темпераменту

2.3. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

Методом вивчення розвитку особистості вихователя в умовах «професійного вигорання» є метод психологічних спостережень як організоване сприйняття особливостей поведінки вихователя з подальшою реєстрацією даних. Формуючи процес спостереження, ми не втручалися в хід подій, лише відслідковували їхні зміни та дотримувалися певного принципу. Безумовною перевагою спостереження є отримання даних про реальні взаємовідносини та реальну поведінку, а недоліком методу є: складність і неможливість фіксації усіх змін, що відбуваються, а також суб'єктивний характер в інтерпретації проявів.

В дослідженні метод спостереження носив характер активно та прямого і такого, що має певну мету, – діагностувати прояви розвитку особистості вихователя «професійного вигорання» у процесі його взаємодії та взаємовідносин із дітьми. За характером взаємодії використовувалось як включене, так і невключене спостереження. Найефективнішими для здійснення спостереження за проявами розвитку особистості вихователя в умовах «професійного вигорання» є ситуації групової взаємодії. У процесі такої роботи виявляються не лише установки особистості, але і способи поведінки. До таких ситуацій належать участь вихователів в тренінговій роботі.

Вибір бесіди як методу отримання інформації зумовлений можливістю безпосередньої взаємодії з досліджуваним. У цьому полягає перевага бесіди над іншими методами діагностики розвитку особистості педагога в умовах «професійного вигорання». Вільне спілкування дає можливість досліджуваному самостійно обирати форму і зміст відповідей на запропоновані питання, відмовлятися від відповіді на ті чи інші або участі у бесіді в цілому. Методика бесіди, використана в даному дослідженні, відповідає критеріям не директивності й некерованості. Це означає, що, змінюючи тактику бесіди, ми дотримувалися загальної стратегії її здійснення. Гнучкість у формі та послідовність питань у ході бесіди обумовлені необхідністю ситуативного зниження напруги опитуваного, підвищення його емоційності й самовираження. Бесіда є багатим джерелом інформації про рівень та особливості сформованості сутнісних характеристик досліджуваних. Водночас певним недоліком цього методу є суб'єктивний характер інтерпретації отриманих емпіричних даних.

Внаслідок такого спілкування з'ясовано, що більшість учасників дослідження загалом не дуже задоволені власним життям, а саме розподілом уваги, часу й сил між роботою та особистим життям, вважають, що неправильно ставляться до виконання професійних обов'язків, деякі

вважають себе трудоголіками. Під час бесіди було з'ясовано, що деякі учасники чули про синдром «професійного вигорання», проте більшість не пов'язували його із власною діяльністю. Більшість учасників вважають, що синдромом «професійного вигорання» можна назвати загальну втому, яка особливо відчувається наприкінці навчального року.

Після обрахування даних, отриманих в ході констатувального етапу дослідження, нами було проведено математичну обробку даних.

З метою якісної інтерпретації отриманих результатів нами було зроблено статистичну обробку за кожним критерієм за допомогою застосування рангової кореляції Ч. Спірмена (r). Так, в процесі проведення кореляційного аналізу даних було виявлено, зв'язки між наступними показниками (*Додаток Е*):

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,992$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,988$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = 0,01$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 0,997$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = -0,18$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем професійного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = 0,04$ при $p \leq 0,01$.

Висновки до другого розділу

При проведенні методики емоційного «вигорання» В. Бойко були отримані наступні результати: у педагогічних працівників спостерігається повна або часткова сформованість фаз професійного вигорання. Найбільший відсоток (65%) припадає на фазу «резистенції», яка знаходиться в стадії формування, сформована фаза «резистенції» у 25% досліджуваних. Це говорить про те, що фактичний опір стресу починається з моменту появи тривожного напруження.

Згідно з отриманими даними, найбільш сформованими є такі симптоми синдрому «професійного вигорання», як переживання психотравмуючих обставин (75%), психосоматичні та психовегетативні порушення (40%), редукція професійних обов'язків (30%), розширення сфери економії емоцій (26%), тривоги та депресії (25%) та неадекватне вибіркове емоційне реагування (24%).

Результати методики «Визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова показали наступні результати: психічне виснаження мають – 55% вихователів, особистісне віддалення – 25%, професійна мотивація – 10%.

«Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова, яка дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками:

- психоемоційне виснаження (ПВ);
- особистісне віддалення (ОВ);
- професійна мотивація (ПМ).

Після обробки результатів за допомогою нормативної таблиці ми визначили рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі і вивели індекс психічного «вигорання»: високий рівень – 22,5% , середній рівень – 65%, низький рівень – 12,5%.

З метою дослідження ступеню емоційного «вигорання» було також проведено методику «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової), за даною методикою маємо такі результати рівня вигорання вихователів: високий рівень – 10%, середній рівень – 62,5%, низький рівень – 27,5%.

Ми дійшли висновку, що якщо у досліджуваного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня.

Для з'ясування того, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів, нами була проведена методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту». При якісному аналізі було виявлено, що до високого, середнього і низького рівня емоційного вигорання потрапила приблизно однакова кількість представників різних типів темпераменту. Дещо більше меланхоліків потрапило до середнього рівня, але цей показник не є значимим. Ми дійшли висновку, що тип темпераменту не має значного впливу при формуванні професійного вигорання.

РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

3.1. Розробка тренінгової програми щодо попередження та подолання синдрому «професійного вигорання»

У рамках даної роботи було розроблено тренінг **«Профілактика та подолання професійного вигорання»**, який наводимо нижче.

Зважаючи на результати проведеного дослідження, була розроблена тренінгова програма для зниження вираженості проявів емоційного вигорання у вихователів. Була сформована тренінгова група з 10 осіб.

Мета тренінгової програми: ознайомлення з поняттям «синдром професійного вигорання», його причинами та наслідками. Визначення шляхів профілактики та подолання «професійного вигорання», опанування сучасними антистресовими техніками.

Згідно з метою були сформовані наступні **завдання**:

1. Зняття напруги від фази вигорання шляхом роботи власними почуттями.
2. Формування та усвідомлення внутрішніх та зовнішніх опор при роботі психоемоційним станом.
3. Формування позитивного образу власного «Я» та навичок самопізнання.
4. Створення сприятливої атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання
5. Підвищення рівня стресостійкості.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватись під час занять: групова робота, дискусія, аутогенне тренування, ауторегуляція подиху, розслаблення м'язів, релаксаційні вправи, медитація, танцювальна терапія та аромотерапія.

Обладнання: папір, олівці, стільці, іграшки, ножиці, клей, кошик для сміття, кульки, ватнам.

Очікувані результати:

1. Актуалізація почуттів, пов'язаних з професійними обов'язками.
2. Зняття напруги, яка пов'язана з емоційним вигоранням.
3. Набуття навичок емоційної саморегуляції.
4. Формування позитивного ставлення до професійної ідентичності.

Організація занять: тренінгова програма розрахована на 8 занять тривалістю 60 хвилин кожне. Заняття проводяться дві на тиждень.

Кількість учасників: 10 осіб.

Форма занять: групова.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№	Структура заняття	Тривалість
1	Знайомство з учасниками	10 хв
	Вправа «Тренінгове ім'я»	10 хв
	Вправа «Льодокол»	25 хв
	Метод концентрації та ауторегуляція подиху	15 хв
2	Вступне слово	10 хв
	Вправа «Колесо фортуни»	10 хв
	Вправа «Хто на стулі?»	15 хв
	Метод аутогенного тренування	25 хв
3	Вступне слово	10 хв
	Вправа «Смітник»	10 хв
	Вправа «Відновлення»	10 хв
	Групова дискусія «Стресове напруження»	30 хв
4	Вступне слово	10 хв
	Міні-дискусія «Самопізнання»	30 хв
	Вправа «Почуття гумору»	10 хв
	Релаксаційні вправи	10 хв
5	Вступне слово	10 хв
	Вправа «Маска»	20 хв
	Вправа «Стереотип в професії»	20 хв
	Релаксаційні вправи	10 хв

6	Вступне слово Вправа «Емоція» Групова дискусія «Емоційний словник» Вправа «Рефлексія»	10 хв. 15 хв. 25 хв. 10 хв.
7	Вступне слово Вправа «Моя реакція» Вправа «Обговорення реакцій» Медитація	10 хв 20 хв 10 хв 20 хв
8	Вступне слово, зворотній зв'язок Вправа «Опора» Дискусія «Мені на користь» Танцювальна терапія	10 хв 20 хв 20 хв 10 хв

ЗАНЯТТЯ № 1

Знайомство з учасниками, формування мети занять.

Вправа «Тренінгове ім'я»

Мета: знайомство учасників групи та зниження напруги.

Хід роботи: пропонуємо учасника вигадати собі псевдонім за яким до них будуть звертатись інші учасники.

Вправа «Льодокол»

Мета: зниження напруги в групі

Хід роботи: учасникам групи потрібно назвати свою улюблену тварину/страву/колір або розповісти про своє захоплення.

Метод концентрації та ауторегуляція подиху

Мета: концентрація уваги, заспокоєння та зняття напруги.

ЗАНЯТТЯ № 2

Вступне слово, формулювання мети занять.

Вправа «Колесо фортуни»

Мета: нестандартний підхід до ситуацій

Обладнання: папір, олівці, ножиці, клей.

Хід роботи: психолог пропонує учасникам групи на аркуші написати певну ситуацію з якою вони не могли або не знали як впоратись, потім вирізати пелюстку та наклеїти на завчасно вирізане коло. Після того як всі

учасники групи наклеять свої пелюстки, психолог пропонує до кожної ситуації знайти нестандартне вирішення.

Вправа «Хто на стулі?»

Мета: актуалізація почуттів.

Обладнання: стільці.

Хід роботи: протагоністу пропонується розіграти свої почуття стосовно того, як на якості його життя відображається низький рівень комунікативної компетентності. Роль антагоніста відіграє пустий стілець, на який можна помістити власні переживання, соціально-політичні процеси, конкретну особу тощо. По завершенню протагоніст формує, що він хоче почути від групи: емоційну підтримку, особистий досвід, варіанти взаємодії з антагоністом в реальному житті.

Метод аутогенного тренування

Мета: загальне заспокоєння.

ЗАНЯТТЯ № 3

Вступне слово. Учасники висловлюють свої очікування, діляться динамікою змін за тиждень.

Вправа «Смітник»

Мета: емансипація від негативних емоцій та почуттів.

Обладнання: папір, олівці, кошик для сміття.

Хід роботи: кожному учаснику групи пропонується написати на аркуші паперу свої страхи та образи, після цього вони розривають свої папірці на маленькі шматочки та викидають в кошик для сміття.

Вправа «Відновлення»

Мета: розвиток саморефлексії, розслаблення та зняття напруження.

Хід роботи: всім учасникам пропонується стати у коло та продовжити фразу «Я дякую собі за те, що я ...».

Групова дискусія «Стресове напруження»

Мета: створити позитивне уявлення про стресове напруження.

Хід роботи: психолог позначає поставлену тему і просить кожного висловитися щодо таких питань, як «Що таке стрес?», «Що таке напруження?», «Якими вони бувають позитивні/негативні?», «Чи може бути стрес та напруження позитивним?», «Чим відрізняються вони?», «Чи можливо в стресових та напружених ситуаціях знайти позитивні сторони?», учасники тренінгу висловлюються по черзі та разом з психологом формулюють позитивне уявлення про стресове напруження.

ЗАНЯТТЯ № 4

Вступне слово. Учасники діляться своїми враженнями від попередніх занять.

Міні-дискусія «Самопізнання»

Мета: становлення навичок самопізнання та самоаналізу через призму власного досвіду.

Хід роботи: обговорення у групі понять самопізнання та самоаналізу.

Вправа «Почуття гумору»

Мета: нівелювання негативних емоцій та формування позитивних емоцій.

Обладнання: кульки.

Хід роботи: учасникам групи пропонується згадати смішні ситуації, які відбувалися під час їхньої професійної діяльності та надути повітряну кульку.

Релаксаційні вправи

Мета: створити максимально спокійну емоційну атмосферу.

ЗАНЯТТЯ № 5

Вступне слово, зворотній зв'язок.

Вправа «Маска»

Мета: зняти поведінкову і емоційну замкненість, згенерувати та розвинути навички відкритих висловлювань для аналізу сутності «Я».

Хід роботи: кожний учасник повинен продовжити висловлювання: «Мені дуже подобається, коли оточуючі...», «Іноді мені по-справжньому хочеться...», «Люди не розуміють мене, коли я...», «Я маю віру в те, що...», «Я соромлюся, коли...», «Мене дратує...».

Вправа «Стереотип в професії»

Мета: сформувати типові зразки професійної поведінки.

Хід роботи: учасникам групи пропонується написати переваги та недоліки своєї професії.

Релаксаційні вправи

Мета: вміння розслаблятися та долати внутрішні бар'єри.

ЗАНЯТТЯ № 6

Вступне слово. Учасники висловлюють свої очікування та діляться своїми емоціями.

Вправа «Емоція»

Мета: виробити вміння виражати та розрізняти емоційні стани.

Хід роботи: кожному учаснику групи психолог загадує певну емоцію, яку він має показати мімікою обличчя іншим учасникам так, щоб вони її відгадали.

Групова дискусія «Емоційний словник»

Мета: вміння контролювати та правильно виражати свої емоції.

Хід роботи: психолог просить кожного учасника назвати допустимі та недопустимі емоції в професійній діяльності вихователя, навести власні приклади контролю емоційного стану.

Вправа «Рефлексія»

Мета: підведення підсумків заняття.

Хід роботи: психолог малює на ватмані долоні, далі кожен учасник має підійти та на одному з пальчиків написати чим було корисне для нього це заняття.

ЗАНЯТТЯ № 7

Вступне слово. Учасники діляться своїми враженнями.

Вправа «Моя реакція»

Мета: формування позитивного сприйняття різних ситуацій.

Хід роботи: кожен з учасників дивлячись в очі сусідові говорить йому один негативний та два позитивних компліменти.

Вправа «Обговорення реакцій»

Мета: розвиток внутрішнього самоконтролю.

Хід заняття: учасники групи діляться своїми враженнями від почутих компліментів.

Медитація

Мета: вироблення вміння стабілізувати емоційний стан.

ЗАНЯТТЯ № 8

Вступне слово, зворотній зв'язок.

Вправа «Опора»

Мета: візуальне зображення опор, на які учасник може опиратися при виникненні неадаптивних думок щодо роботи та своєї особистості.

Обладнання: ватман, олівці.

Хід роботи: учасникам пропонується створити колаж або схему, на якій будуть відображатись їх опори (робота, навчання, психотерапевт, друзі, особистісні якості) по закінченню проводиться вербалізація роботи.

Дискусія «Мені на користь»

Мета: навчитись я-висловлюванням як елементу невимушеної комунікації.

Хід роботи: психолог позначає поставлену тему і просить кожного висловитися щодо таких питань, як «Чи легко на вашу думку просити про щось іншу людину?», «Як ви повідомляєте людину про те, що вам щось неприємно?», «Як можна досягти конструктивного вирішення конфліктної ситуації?», «Що корисного ви дізнались з тренінгу?», «Які нові навички у вас сформувались?», учасники тренінгу висловлюються по черзі та разом з психологом формулюють шляхи подолання емоційного вигорання.

Танцювальна терапія

Мета: створення позитивної та доброзичливої атмосфери, розслаблення, позитивний заряд на подальшу професійну діяльність та професійні досягнення в роботі вихователя.

Таким чином, тренінг дозволяє ефективно вирішити задачі, пов'язані з особистісними та професійними якостями, керувати та контролювати свої емоційні стани, вміння розуміти емоції інших та толерантно виражати свої емоції, сприяє самопізнанню та само прийняттю, що особливо важливо у педагогічній діяльності.

3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми з профілактики синдрому професійного вигорання

Для проведення формувального етапу експериментально-дослідної роботи було залучено 20 вихователів, які мали показники високого та середнього рівня професійного вигорання.

Було розроблено та проведено тренінгову програму з профілактики виявлення і подолання синдрому професійного вигорання та сформовано дві групи: 1 – ЕГ, 2 – КГ. Для перевірки даної ефективності даної програми в кожну групу входило по 10 осіб (5 осіб – з високим рівнем емоційного вигорання та 5 осіб – з середнім рівнем емоційного вигорання). З першою групою було проведено тренінг з профілактики синдрому професійного

вигорання, а друга група працювала у звичайному режимі та не була залучена до цієї програми.

Після закінчення тренінгової програми було проведено повторне діагностичне дослідження й отримано наступні результати.

Розглянемо повторну діагностику за методикою В. В. Бойко, після апробації психопрофілактичного тренінгу. Було сформовано контрольну й експериментальну, для чіткого результату дослідження (табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1

Оцінка ефективності тренінгу учасників групи до та після впровадження тренінгової програми за методикою «Рівень емоційного вигорання» В.В. Бойко

Шкала	Рівень вираженості	ЕГ		КГ	
		до	після	до	після
Фаза напруження	низький	0%	90%	0%	0%
	середній	50%	10%	50%	50%
	високий	50%	0%	50%	50%
Фаза резистенції	низький	100%	100%	100%	100%
	середній	0%	0%	0%	0%
	високий	0%	0%	0%	0%
Фаза виснаження	низький	0%	100%	0%	0%
	середній	50%	0%	0%	0%
	високий	50%	0%	100%	100%

Показники, наведені у таблиці 3.2.1 свідчать про те, що після проведення психопрофілактичного тренінгу, кількість учасників з яскраво вираженими проявами емоційного вигорання суттєво зменшилася. Дані показники ми пов'язуємо і з тим, що у всіх учасників тренінгової групи

спостерігався середній та високий рівень емоційного вигорання, через що було досягнуто таких показників.

Також, важливим є те, що показники фаза резистенції не збільшились. Це супроводжується тим, що під час комунікативної діяльності людина менш закрита та менше застосовує захисну реакцію, відстороненість і байдужість.

За даними в таблиці 3.2.1 ми можемо спостерігати найбільше зменшення фази виснаження. Це характеризується меншою спустошеністю та перевтомою людини, також розвитком цинічного ставлення до людей, з якими людина спілкується.

Дані контрольної та експериментальної групи значно відрізняються, це вказує те, що вплив тренінгу на всіх досліджуваних був неоднаковий.

Далі ми можемо провести аналіз емоційного вигорання за усіма 12 симптомами (табл. 3.2.2).

Таблиця 3.2.2

Аналіз емоційного вигорання учасників групи до та після впровадження тренінгової програми за методикою В.В. Бойко «Діагностика рівня емоційного вигорання»

Шкала	Підшкала	ЕГ		КГ	
		до	після	до	після
Фаза напруження	Переживання психотравмуючих обставин	60%	40%	60%	60%
	Незадоволення собою	0%	0%	0%	0%
	Загнаність в кут	0%	0%	0%	0%
	Тривога і депресія	40%	20%	40%	40%
Фаза резистенції	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	50%	10%	50%	50%
	Емоційно-моральна дезорієнтація	0%	0%	0%	0%

	Розширення сфери економії емоцій	0%	0%	20%	20%
	Редукція професійних обов'язків	50%	0%	50%	50%
Фаза виснаження	Емоційний дефіцит	50%	10%	40%	40%
	Емоційна відстороненість	0%	0%	0%	0%
	Особистісна відстороненість	30%	0%	0%	0%
	Психосоматичні і психовегетативні порушення	50%	20%	60%	60%

Відносно вираженості симптомів емоційного вигорання за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко після проведення тренінгової програми має нижчі результати.

Симптоми фази напруження в ЕГ - переживання психотравмуючих обставин та тривога і депресія після тренінгу істотно знизилась. Проте, найвищий показник із фази напруження, має симптом переживання психотравмуючих обставин. Показники в КГ залишились незмінними. Незадоволення собою та загнаність в кут не збільшили свої показники, якщо перед тренінгом мали 0%, то після, теж маємо 0% у експериментальній групі, і контрольній.

Фаза резистенції значно відрізняється до і після апробації тренінгу в ЕГ, а саме знизилась показники неадекватного вибіркового емоційного реагування та редукції професійних обов'язків. Показники КГ залишились незмінними.

Остання фаза – виснаження. Домінуючим симптомом до впровадження тренінгу є емоційний дефіцит та психосоматичні і психовегетативні порушення, ці показники також значно знизилась. Досліджувані не

закривається в комунікації, не спустошуються при виконанні професійних обов'язків та чуйно відносяться до тих, з ким спілкуються. Зменшення симптому особистісна відстороненість свідчить про зниження цинічного ставлення до співробітників. В КГ показники не змінилися. Контрольна і експериментальна групи мають сутті відмінності.

Отже, запровадження тренінгу дав свій ефект. Деякі симптоми, які були найбільш виражені у досліджуваних, змінилися і мають нижчі показники. Контрольна і експериментальна групи мають різні показники і суттєво відрізняються.

Наступним етапом нашого повторного дослідження було проведення методики «Дослідження психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова (табл. 3.2.3).

Таблиця 3.2.3

Розподіл учасників групи за визначенням психічного вигорання до та після впровадження тренінгової програми за методикою А. А. Рукавішнікова

Шкала	ЕГ		КГ	
	до	після	до	після
Психічне виснаження	40%	10%	30%	30%
Особистісне віддалення	10%	0%	20%	20%
Професійна мотивація	50%	20%	50%	50%

Як бачимо, що апробація тренінгу дала позитивні результати. КГ та ЕГ своїми даними відрізняються. Половина всіх досліджуваних мають

домінуючий характер професійної мотивації (50% у ЕГ та у КГ 50% у контрольній). Збільшився рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Підвищився стан емоційної сфери, що оцінюється такими показниками, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі.

Зменшилось психічне виснаження та особистісне віддалення. Процес вичерпання фізичних, емоційних та енергетичних ресурсів професіонала, що працює з дітьми. Роздратованість, байдужість та депресія у вихователів – знизилась.

Для того, щоб дослідити рівень емоційного вигорання, ми також провели методику «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Е. Водоп'янової). Співставлення результатів можемо спостерігати в таблиці (табл. 3.2.4).

Таблиця 3.2.4

Розподіл учасників групи до та після тренінгової програми за методикою К.Маслач, С.Джексон (в адаптації Н.Е. Водоп'янової)

Рівні емоційного виснаження	ЕГ		КГ	
	до	після	до	після
Емоційне виснаження	60%	10%	50%	50%
Деперсоналізація	30%	0%	20%	20%
Редукція особистих досягнень	10%	0%	30%	30%

За результатами методик, ми можемо спостерігати певні відмінності між КГ та ЕГ.

Емоційне виснаження має найбільший відсоток досліджуваних. Проте, в експериментальній групі, ми бачимо, що на низькому рівні стало 10%, а до тренінгу було 60%. Показники контрольної групи залишились незмінними. Високий рівень в експериментальній групі зменшив свої показники. Тому, спостерігаємо тенденцію до зниження емоційного виснаження вихователів, що проявляється в певних переживаннях, втрати інтересу до навколишнього або емоційному перенасичення, в агресивних реакціях, спалахи гніву, появі симптомів депресії.

Деперсоналізація характеризується середнім рівнем, який також відрізняється в експериментальній і контрольній групах.

Редукція особистих досягнень характеризується низьким рівнем, в ЕГ показники зменшились, а в КГ показники залишились незмінні.

Після завершення цієї програми у цих двох групах було проведено комплекс діагностичних методик, які дали такі кореляційні показники:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 1$ при $p \leq 0,01$.

3.3 Рекомендації для профілактики «професійного вигорання» у педагогічних працівників

З метою попередження професійного «вигорання» влучним буде проводити тренінгову роботу в колективах (в даному випадку це педагогічний колектив).

Рекомендації щодо профілактики та подолання «професійного вигорання»:

1. Визначення довгострокових та короткострокових цілей. Довготривалі цілі не тільки забезпечують зворотній зв'язок, а й свідчать про те, що лідер знаходиться на вірному шляху, але і зростає довготермінова мотивація. Встановлення короткострокових цілей – успіх, що підвищує ступінь саме виховання. До кінця чергового робочого року дуже важливо включити цілі, що будуть доставляти вдоволення. Урізноманітнюйте своє професійне життя та не застрягайте в рутині постійно повторюваних дій чи вчинків. Виробіть для себе життєві цілі та регулярно оцінюйте своє просування до них.

2. Спілкування. Коли працівники аналізують свої почуття та відчуття і діляться ними з іншими, імовірність «вигорання» набагато знижується або процес стає менш вираженим. Тому, педагогічним працівникам пропонується ділитись своїми почуттями з іншими колегами для того, щоб знайти в них соціальну підтримку. Якщо ділитись власними негативними емоціями з колегами, то вони зможуть допомогти вам знайти розумне вирішення проблеми, яка у вас виникла.

3. Використання «тайм-аутів». Для підтримки психічного та фізичного спокою важливі є «тайм-аути», тобто повне розслаблення від роботи й інших навантажень. Опанування такими психологічними навичками та уміннями, як релаксація, медитація, визначення цілей, слугує зниженню рівня стресу, що може призвести до «вигорання». Наприклад, формування реальних цілей може допомогти знайти баланс між професійною діяльністю та особистим життям. Перевтома, як правило, позначається і на особистому житті. Визначаючи реальні цілі, варто знаходити час і для роботи, і для особистого життя, що буде сприяти запобіганню «вигорання».

4. Фіксування позитивної точки зору. Знайдіть що зможуть забезпечити для вас соціальну підтримку і, отже, допоможуть зберегти позитивну точку зору у ставленні ваших дій.

5. Розвивайте мережу підтримки. Особливо важливі колеги та друзі, що мотивують і надихають вас сміятись. Гумор – це ліки проти стресу.

6. Контроль над своїми емоціями, що виникають після завершення роботи. Більшість лідерів знаю, що важливо вміти контролювати свої емоції, почуття тривожності та напруженості при вирішенні професійних задач. Але завершення роботи не завжди ліквідує сильні психологічні почуття, особливо якщо робота не приносить тотожних результатів. Емоції зазвичай підсилюються і виявляються у конфліктах з колегами, або ж навпаки у депресії, що призводить до «вигорання».

7. Підтримка хорошої спортивної форми. Між тілом і розумом є тісний взаємозв'язок. Хронічний стрес впливає на організм людини, тому важливо підтримувати гарну спортивну форму за допомогою фізичних навантажень. Харчуйтеся відповідно своїм потребам. Складіть собі такий раціон, який дозволить підтримувати баланс, необхідний для обраного стилю життя.

8. Сон. Розрахуйте собі, яка кількість сну вам необхідна щодня для того щоб виспатись.

9. Розвиток. Регулярно займайтесь професійним розвитком. Освоюйте нові навички та розширюйте сфери своєї діяльності й компетентності.

10. Час для себе. Щодня відводьте певну кількість часу який ви можете присвятити тільки собі. Якою б великою не була ваша завантаженість роботою чи сімейними проблемами, присвячуйте час собі. Використовуйте його для розслаблення, медитації та відпочинку або ж читання книги, слухання музики чи розмови по телефону.

Висновки до третього розділу

В результаті обробки даних, описаних у другому розділі даної роботи, була виявлена необхідність створення тренінгової програми.

Було сформовано тренінгові групи, до якої увійшли по 10 осіб (5 осіб – з високим рівнем емоційного вигорання та 5 осіб – з середнім рівнем емоційного вигорання) чиї результати відповідають одній з фаз емоційного вигорання. Відповідно до цього та інших результатів дослідження, нами було розроблено тренінгову програму, метою якої було зниження проявів емоційного вигорання у вихователів ДНЗ. З першою групою було проведено тренінг з профілактики синдрому професійного вигорання, а друга група працювала у звичайному режимі та не була залучена до цієї програми.

Після впровадження тренінгової програми було проведено контрольний зріз результатів у членів ЕГ ТА КГ з метою визначення ефективності програми.

В результаті проведення тренінгу в учасників експериментальної групи зафіксовано статистично значуще зниження рівня професійного вигорання. Аналіз результатів впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання» довів його ефективність для зниження рівня професійного вигорання у вихователів ДНЗ.

Після завершення цієї програми у цих двох групах було проведено комплекс діагностичних методик, які дали такі кореляційні показники:

1) ЕГ:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 1$ при $p \leq 0,01$.

2) КГ:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,754$ при $p \leq 0,01$;

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,698$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 0,654$ при $p \leq 0,01$.

Отже, впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання» показало доцільність його використання для підготовки вихователів з проблеми профілактики та подолання синдрому емоційного вигорання. Показники підтверджують ефективність нашої програми.

В результаті проведення експериментального дослідження, нами було розроблено ряд практичних рекомендацій для вихователів щодо профілактики професійного вигорання, до яких увійшли загальні рекомендації, направлені на підвищення життєвого тону та нормалізацію психоемоційного стану, тренінгові техніки, техніки релаксації та інше

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети дипломної роботи було реалізовано наступні завдання:

1. Був проведений теоретичний аналіз наукової літератури та поглядів сучасних практичних психологів і психотерапевтів на проблему «емоційного вигорання». Здійснено теоретичний аналіз вивчення емоційного вигорання у вихователів ДНЗ. А саме було досліджено феномен емоційного вигорання, введений в обіг американським психологом Фреденбергом в 1974 році. Їм позначається психічний стан людей, які інтенсивно і тісно спілкуються з іншими.

Виокремлено такі чинники синдрому професійного вигорання:

- недостатня професійна підготовка;
- брак практичного досвіду;
- невизначеність/неадекватність професійних очікувань (щодо результатів роботи, критеріїв успішності);
- невизначеність/неадекватність професійних ролей та меж (особливо надмірна ідентифікація з клієнтами);
- обмеженість ресурсів;
- недостатній рівень емоційної та соціальної підтримки з боку колег, керівників та підлеглих;
- недостатність супервізії;
- недосконалість організаційних структур та процесу роботи (особливо брак часу та надмірне навантаження);
- брак заохочення, визнання успіхів;
- недостатня участь у прийнятті рішень та відповідальність без повноважень;
- негативний вплив роботи на сімейне життя;

- особистісні якості (наприклад, сором'язливість, невпевненість у собі, труднощі в управлінні іншими) та молодий вік;
- специфічні фактори, наприклад, етичні дилеми, необхідність стикатися зі смертю, горем, небезпечними ситуаціями.

Також виокремлено прояви вигорання (ознаки і симптоми):

I. Зміни в поведінці:

- супротив виходу на роботу;
- різноманітність проявів безвідповідальності: відкладання зустрічей з клієнтами, часті запізнення або ранні виходи з роботи, ігнорування деяких аспектів роботи і своїх обов'язків;
- зниження темпу роботи і зменшення її продуктивності, втрата прагнення проявляти емпатію, прагнення до усамітнення та обмеження спілкування з колегами, втрата здібності до розваг і відновлення здоров'я, схильність до нещасних випадків, прагнення збільшення вживання психоактивних речовин (включаючи кофеїн і нікотин)

II. Емоційні зміни:

- зниження настрою, відчуття стомленості, спустошеності;
- втрата почуття гумору або чорній гумор; відчуття провини, гіркоти, образи; дратівливості, котра проявляється і на роботі, і вдома;
- відчуття упередженого ставлення з боку оточуючих; обезкураженість або розгубленість; байдужість, відчуття емоційної тупості.

III. Зміни в мисленні:

- все більш наполегливі думки про те, щоб залишити роботу; неспроможність концентрувати увагу;
- ригідність мислення, т. е. небажання змінити свої мислинневі стереотипи; посилення підозрливості та недовірливості; цинічне, засуджуюче та не гуманне відношення до клієнтів;
- "психологія жертви"; надмірна занепокоєність особистими проблемами

IV. Зміни у стані здоров'я:

- порушення сну;
- довго тривалі незначні недуги;
- болі різної локалізації;
- шлунково-кишкові розлади; довго протікаючи захворювання шкіри (дерматити, екзема);
- підвищене сприймання інфекційних захворювань;
- стомлюваність.

2. Визначено структурні компоненти та проведено емпіричне дослідження психологічних чинників та рівня прояву емоційного вигорання у вихователів за допомогою методики В. В. Бойка «Методика діагностики емоційного вигорання», методики «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова, методики «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон) та методикою «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова.

Було встановлено наявність окремих фаз емоційного вигорання, виявлено домінування окремих симптомів, особистісних властивостей та типу темпераменту. В результаті математично-статистичної обробки за допомогою коефіцієнта r -Spearman, було отримано ряд кореляційних зв'язків між наступними показниками:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,992$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,988$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = 0,01$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 0,997$ при $p \leq 0,01$;

- між рівнем психічного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = -0,18$ при $p \leq 0,01$;

- між рівнем професійного вигорання та властивостей темпераменту даного феномена $r_s = 0,04$ при $p \leq 0,01$.

Для з'ясування того, чи впливає темперамент на «професійне вигорання» вихователів, нами була проведена методика В. М. Русалова «Оцінка властивостей темпераменту». При якісному аналізі було виявлено, що до високого, середнього і низького рівня емоційного вигорання потрапила приблизно однакова кількість представників різних типів темпераменту. Дещо більше меланхоліків потрапило до середнього рівня, але цей показник не є значимим. Ми дійшли висновку, що тип темпераменту не має значного впливу при формуванні професійного вигорання.

3. У рамках даної роботи було розроблено тренінг «Профілактика та подолання професійного вигорання».

Мета тренінгової програми: ознайомлення з поняттям «синдром професійного вигорання», його причинами та наслідками. Визначення шляхів профілактики та подолання «професійного вигорання», опанування сучасними антистресовими техніками.

Згідно з метою були сформовані наступні завдання:

6. Зняття напруги від фази вигорання шляхом роботи власними почуттями.

7. Формування та усвідомлення внутрішніх та зовнішніх опор при роботі психоемоційним станом.

8. Формування позитивного образу власного «Я» та навичок самопізнання.

9. Створення сприятливої атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання

10. Підвищення рівня стресостійкості.

Було проведено експериментальне дослідження, яке складалось з підбору психодіагностичного інструментарію для виявлення синдрому «професійне вигорання» та проведено констатувальний та формувальний експеримент.

4. Після завершення тренінгової програми було проведено комплекс діагностичних методик, які дали такі кореляційні показники:

ЕГ:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,984$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 1$ при $p \leq 0,01$.

КГ:

- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем психічного вигорання даного феномена $r_s = 0,754$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем сформованості емоційного вигорання та рівнем професійного вигорання вище зазначеного явища $r_s = 0,698$ при $p \leq 0,01$;
- між рівнем психічного вигорання та рівнем професійного вигорання даного феномену $r_s = 0,654$ при $p \leq 0,01$.

Дані показники підтверджують ефективність нашої програми.

Також в результаті проведення експериментального дослідження, нами було розроблено ряд практичних рекомендацій для вихователів щодо профілактики професійного вигорання, до яких увійшли загальні рекомендації, направлені на підвищення життєвого тону та нормалізацію психоемоційного стану, тренінгові техніки, техніки релаксації та медитації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрумова А. Г. Аналіз станів психологічної кризи і їх динаміка. / Психологічний журнал. 1985. № 6. – с. 107-115.
2. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / Агеева И. А. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
3. Аландаренко Ю. Психологічна безпека – вчителя//Психолог. - №4 (244) 2007.
4. Антонова Л.Г. Педагогический дневник и личность учителя: Пособие для учителя. – М.: Флинта Наука, 1998. – 88 с.
5. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.
- 6.Бернацька О. Професійне вигорання психологів / О. Бернацька // Психолог. – 2010. – № 38. – С. 22-25.
7. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999 .
8. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб., 1999. – 216 с.
9. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении / Бойко В.В.; [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб.:Пресса, 2004. – 474 с.
10. Борисова М. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М. Борисова // Вопр. психологии. – 2005. – № 2. – С. 97-104.
11. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50. (ДИПл 9)

12. Виноградова Г. А.. О деформации личности педагога профессией / Г. А. Виноградова // Ананьевские чтения: тезисы научно-практической конференции. – СПб., 2001. - С. 248-249.
13. Водоп'янова Н.Е. Синдром вигорання: діагностика та профілактика / Н.Е.Водоп'янова — СПб: Пітер, 2008. — С. 109 - 113.
14. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкава // Вестник СПбГУ. – Сер. 6. – Вып. 2. - № 13. – 2008. – С. 83-91.
15. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» / Водопьянова Н. Е. // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [под ред. Г.С. Никифорова и др.]. – СПб.: Пресса, 2001. – 282 с.
16. Гінгіна О.Д.Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ I-III ступеня с. Новий Двір, 2012 – 30 с.
17. Гордин Л.Ю. Организация классного коллектива. – М.: Просвещение, 1984. – 175 с.
18. Горностай П. П. Васьковская С. В. Теория и практика психологического консультирования: Проблемный подход. – К., Наук. Думка, 1995. – 128 с.
19. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.
20. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикові, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь – К.: Міленіум. - 2004. – 24 с.
21. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів / Г.

Думанська // Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.

22. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. Для учителя. – М.: Просвещение, 1986. – 144 с.

23. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Емельянов Ю. Н. – Л.: Сапфір, 1985. – 262 с.

24. Емоційне вигораннє. – Упоред.: В. Дудєк – К.: Главник, 2007. – С.128. (Серіє «Психол. інструментарій»).

25. Жуков Ю. М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. / Ю. М. Жуков. – М., 2004. - 128 с.

26. Загвєзинский В.Л. Педагогическое творчество учителя. – М.: Просвещение, 1987. – 159 с.

27. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога / Т. В. Зайчикова // Теоретикометодологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). – Т. 4. – К.: Міленіум, 2002. – С. 131–135.

28. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66.

29. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко – К.: ДЦССМ, 2004. - 164 с.

30. Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.

31. Качюнас Р. Психологическое консультирование и групповая психотерапия. / Р. Качюнас. — М.: Академический проект; Трикста, 2004. — 128 с.
32. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. — 2010. — № 40. — С. 3-7
33. Ковалев «Стрессменеджмент» - ефективна антистрессова програма для всіх: валлеологический практикум / В.Н. Ковалев // Практична психологія та соціальна робота. — 2005, № 1. - С. 60-66; № 2. - С. 28-41.
34. Кузьміна Т. Як допомогти вчителя зберегти свою здоров'є та подолати стрес//Психолог. - №29-30 (365-366) 2009.
35. Лаврова К М., Левин А. М . Синдром вигорання: профілактика и управление. Пособие для сотрудников, работающих в программах снижения вреда. — Сеть снижения вреда Центральной и Восточной Европы (ССВЦВЕ), 2006. — 69 с.
38. Ласовская Т. Ю. Профессиональное выгорание: учебно-методическое пособие. / [Т. Ю. Ласовская., Ильина С. А.] — Новосибирск: Сибмедиздат, 2004. — 54 с.
39. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вест. Москов. ун-та. Серия: Психология. №3. — М.: МГУ, 2000. — Вып. 11. — С. 5-12.
40. Ложкин Г. В. Психическое «выгорание» лидера / Г. В. Ложкин, А. Выдай // Персонал: Науковий журнал. - Київ: МАУП, 1999. — С.44-50.
41. Лушин П. В. Психологическая защита психоиммунологический и экофаситалитивный контексты анализа / П. В. Лушин // Простір арт-терапії: образи, проблеми, ресурси. — Матеріали IV Міждисциплінарної науковопрактичної конференції з міжнародною участю. Київ, 2007.- С. 36-40.
42. Мазур П.І. Роздуми про сучасного вчителє. — К., 1991. — 131 с.

43. Малько Т. Навчимося не «горіти» / Т. Малько // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 29-31.
44. Маслач К. Практикум по социальной психологии / Маслач К. – СПб.: Питер, 2000. – 522с.
45. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач – <http://resources.com.ua/news48034.html>.
46. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадин М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>
47. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'є педагога як об'єкт дієльності шкільної психологічної служби//Психолог. - №36 (276) 2007.
48. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник / О. Мірошниченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (Рівн. ін-т. підвищ. кваліфікац. пед. кадрів) : Уклад.: Н.Ю.Новоселецький. – Рівне, 1996. – 356 с.
49. Назмутдинов А. Р. Влияние синдрома «эмоционального сгорания» у представителей профессий «высшего типа» на формирование аддиктивного поведения. / А. Р. Назмутдинов. // Актуальные вопросы психотерапии и психофармакологии. Челябинск.: – 1999. – С. 38 – 41.
50. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Учебное пособие. – С. Пб. Речь, 2002. – 256 с.
51. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М.:Издательства Ин-та психологи РАН, 2005. – 329 с. ДИП 49
52. Осухова Н. Г. Возвращение к жизни: методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания / *Осухова Н. Г., Кожевникова В. В.+ // Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников – М.:

Изд-во «Амиго-пресс», 2006. – 72 с. Осійчук О. Лядина починаютьсє з душі //Сільська школа України. – №8-9 (44-45) 03.2003.

53. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання / Т. Парфьонова // Психолог. – 2013. – № 3. – С. 37-39.

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

55. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.

56. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деётьюльности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб.; Речь, 2001. - С. 276-282

57. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.

58. Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского, М.: Просвещение, 1987. – 240 с.

59. Психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх оранізацій.Синдром «професійного вигорання»як результат хронічногoproфесійного стресу в педагогічних працівників– <http://ua.convdocs.org/docs/index-13078.html>

60. Райгородский Д.Я. (редактор-составитель). Практическає психодиапьястика. Методики и тесты. Учебное пособие. — Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. - С. 161-169.

61. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.
62. Самоукина Н.А. Практический психолог в школе: лекции, консультации, тренинги. / Самоукина Н.А. – М.:ИТОН, 1997. – 242 с.
63. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу / І. Сапун // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 6-11.
64. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
65. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. – Рівне, 1999. – 112 с.
66. Токар М. Збереженнє психологічного здоров'є педагогів //Психолог. - №47 (287) 2007.
67. Трунов Д. Г. «Синдром сгораниє»: позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 1998. – № 5. – С. 84-89.75.
68. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануилов Г.М. Социально психологическає диагностика розвитку личности и малых групп. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. - С. 357-360.
69. Фопель И. К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие. / И. К. Фопель. М., 2002. – 30 с.
70. Форманяк Т. В. Синдром «емоціонального сгораниє» как показатель профессиональной дезадаптации учителє / Т. В. Форманяк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 57-64.
71. Цимбаляк І. М. Психологічне консультуваннє та корекціє. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник. / І. М. Цимбаляк. – К.: ВД

«Професіонал», 2005. – 656 с Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. - №23-24 (263-264) 2007.

72. Чорнокозова В.М., Чорнокозов І.І. Етика вчителя. – К.: 1996. – 76 с.

73. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. / Г. Шихи. – СПб.: Ювента, 1999. – 436 с.

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

75. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.

76. Яценко Т. С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися: Книга для учителя./ Т. С. Яценко – К.: Освіта, 1993. – 207 с.

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

ДОДАТКИ

Додаток А

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

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів вашої професійної діяльності – учнів, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

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

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все, як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу із невіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже без вихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене широко хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів.

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» —сума показників за всіма 12 симптомами.

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

«Ключ»:

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:
-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»:
+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:
+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування:
+5(5), -17(3), +29(10), +41(2),
+53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація:
+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

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

4. Редукція професійних обов'язків:

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

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

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

2. Емоційне відчуження:

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

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5),

+59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3),

+60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів.

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований; 10-15

балів — симптом на стадії формування; 16 і

більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або увсьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість

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

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фазрозвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів — фаза не сформована;
- 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів — фаза сформована.

Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексон)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, то відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.

7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Бланк для відповідей

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
1							
....							
22							

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	0 - 31	38-32	39 і більше

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

Інструкція. Вам пропонується відповісти па низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1	Я легко дратуюсь				
2	Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати				
3	Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу				
4	Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми				
5	Мене непокоїть безсоння				
6	Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи				
7	Я працюю з великою напругою				

8	Моя робота приносить мені задоволення				
9	Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене				
10	Перекоаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				

12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії				
16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути				

	високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, відчуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя				
23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				
24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
30	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				

33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				

36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				
38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладно зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все				

	кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				
52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				
53	Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				

60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				
63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі				
65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				
67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що				

	здумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів.

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісно-го віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-16	17-31	32-40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ІПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал.

Психоемоційне виснаження - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення - специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація - рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

Опитувальник структури темпераменту використовується для діагностики властивостей «предметно-діяльного» і «комунікативного» аспектів темпераменту ОСТ має 105 питань, допускає індивідуальне і групове вживання, без обмеження часу.

Інструкція. Вам пропонується відповісти на 105 питань. Питання направлені на з'ясування Вашої звичайної поведінки. Постарайтеся представити типові ситуації і дати першу природну відповідь, яка приходить Вам в голову. Відповідайте швидко, не замислюючись, не пропускаючи жодного питання. Пам'ятайте, немає "хороших" або "поганих" відповідей. Якщо Ви вибрали відповідь "так", поставте хрестик (галочку). Ваші відповіді нікому не демонструватимуться.

1. Чи рухливий Ви людина?
2. Чи завжди Ви готові з ходу, не роздумуючи, включитися в розмову?
3. Чи віддаєте перевагу Ви самоті великої компанії?
4. Чи випробовуєте Ви постійне жадання діяльності?
5. Ваша мова зазвичай повільна і некваплива?
6. Чи ранимий Ви людина?
7. Чи часто Вам не спиться через те, що Ви посварилися з друзями?
8. У вільний час Вам завжди хочеться зайнятися чим-небудь?
9. У розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджає Вашу думку?
10. Чи дратує Вас швидка мова співбесідника?
11. Відчували б Ви себе нещасною людиною, якби на довгий час були позбавлені можливості спілкування з людьми?
12. Ви коли-небудь спізнювалися на побачення або на роботу?
13. Чи подобається Вам швидко бігати?
14. Чи сильно Ви переживаєте неполадки в своїй роботі?

15. Чи легко Вам виконувати роботу, що вимагає тривалої уваги і великої зосередженості?
16. Чи важко Вам говорити дуже швидко?
17. Чи часто ви випробовуєте тривогу, що виконали роботу не так, як потрібно?
18. Чи часто Ваші думки перескакують з однією на іншу під час розмови?
19. Чи подобаються Вам ігри, що вимагають прудкості і спритності?
20. Чи легко Ви можете знайти інші варіанти рішення відомої задачі?
21. Чи переживаєте Ви почуття занепокоєння, що Вас неправильно зрозуміли в розмові?
22. Чи охоче Ви виконуєте складну відповідальну роботу?
23. Чи буває, що Ви говорите про речі, на яких не знаєтеся?
24. Чи легко Ви сприймаєте швидку мову?
25. Чи легко Вам робити одночасно дуже багато подів?
26. Чи виникають у Вас конфлікти з вашими друзями через те, що Ви сказали їм щось, не подумавши заздалегідь?
27. Ви зазвичай вважаєте за краще робити нескладні справи, що не вимагають від Вас великої енергії?
28. Чи легко Ви розстроюєтеся, коли виявляєте незначні недоліки в своїй роботі?
29. Чи любите Ви сидячу роботу?
30. Чи легко Вам спілкуватися з різними людьми?
31. Ви зазвичай вважаєте за краще подумати, зважити і лише потім висловитися?
32. Чи всі Ваші звички хороші, бажані?
33. Чи швидкі у Вас рухи рук?
34. Чи виникають у Вас конфлікти з вашими друзями через те, що Ви сказали їм Ви зазвичай мовчите і не вступаєте в контакти, коли знаходитесь в товаристві малознайомих людей?

35. Чи легко Вам перемикатися від одного варіанту рішення задачі на іншій?
36. Чи схильні Ви перебільшувати в своїй уяві негативне відношення близьких людей?
37. Чи балакучий Ви людина?
38. Вам зазвичай легко виконувати справу, що вимагає миттєвих реакцій?
39. Ви зазвичай говорите вільно, без запинок?
40. Чи турбують Вас страхи, що Ви не впораєтеся з роботою?
41. Чи легко Ви ображаєтеся, коли близькі Вам люди вказують на Ваші недоліки?
42. Чи випробовуєте Ви тягу до напруженої відповідальної діяльності?
43. Чи вважаєте Ви свої рухи повільними і неквапливими?
44. Чи бувають у Вас думки, які Ви хотіли б приховати від інших?
45. Чи можете Ви без довгих роздумів поставити лоскїтливе питання іншій людині?
46. Чи приносять Вам задоволення швидкі рухи?
47. Чи легко Ви "генеруєте" нові ідеї, пов'язані з роботою?
48. Чи смокче у Вас "під грудьми" перед відповідальною розмовою?
49. Чи можна сказати, що Ви швидко виконуєте доручену Вам справу?
50. Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?
51. Чи багата у Вас міміка в розмові?
52. Якщо Ви обіцяли щось зробити, чи завжди Ви виконуєте свою обіцянку незалежно від того, зручно вам це чи ні?
53. Чи випробовуєте Ви почуття образи від того, що люди, що оточують Вас, обходяться з Вами гірше, ніж слідувало б?
54. Ви зазвичай вважаєте за краще виконувати одночасно лише одну операцію?
55. Чи любите Ви ігри в швидкому темпі?
56. Чи багато у Вашій мові тривалих пауз?
57. Чи легко Вам внести пожвавлення до компанії?

58. Ви зазвичай відчуваєте в собі надмір сил і Вам хочеться зайнятися якою-небудь справою?
59. Зазвичай Вам важко перемкнути увагу з однієї справи на інше?
60. Чи буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалося запланована справа?
61. Чи часто Вам не спиться через те, що не ладнаються справи, пов'язані безпосередньо з роботою?
62. Чи любите Ви бути у великій компанії?
63. Чи хвилюєтеся Ви з'ясувавши стосунки з друзями?
64. Чи випробовуєте Ви потреба в роботі, що вимагає повної віддачі сил?
65. Чи виходите Ви інколи з себе, злитеся?
66. Чи схильні Ви вирішувати багато завдань одночасно?
67. Чи тримаєтеся Ви вільно у великій компанії?
68. Чи часто Ви висловлюєте своє перше враження, не подумавши?
69. Чи турбує Вас відчуття невпевненості в процесі виконання роботи?
70. Чи повільні Ваші рухи, коли Ви щось майструєте?
71. Чи легко Ви перемикаєтеся з однієї роботи на іншу?
72. Чи швидко Ви читаєте вголос?
73. Ви інколи розпускаєте плітки?
74. Чи мовчазні Ви, знаходячись в колі друзів?
75. Чи маєте потребу Ви в людях, які б Вас підбадьорили і утішили?
76. Чи охоче Ви виконуєте безліч різних доручень одночасно?
77. Чи охоче Ви виконуєте роботу в швидкому темпі?
78. У вільний час Вас зазвичай тягне поспілкуватися з людьми?
79. Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
80. Чи тремтять у Вас інколи руки під час сварки?
81. Чи довго Ви в думках готуєтеся перед тим, як висловити свою думку?
82. Чи є серед Ваших знайомих люди, які Вам явно не подобаються?
83. Зазвичай ви віддаєте перевагу легкій роботі?

84. Чи легко Вас образити в розмові по дурницях?
85. Зазвичай Ви першим в компанії наважуєтеся почати розмову?
86. Чи випробовуєте Ви тягу до людей?
87. Чи схильні Ви спочатку розміркувати, а потім говорити?
88. Чи часто Ви хвилюєтеся з приводу своєї роботи?
89. Чи завжди Ви платили б за провезення багажу на транспорті, якби не опасалися перевірки?
90. Чи тримаєтеся Ви зазвичай відособлено на вечірках або в компаніях?
91. Чи схильні ви перебільшувати в своїй уяві невдачі, пов'язані з роботою?
92. Чи подобається Вам швидко говорити?
93. Чи легко Вам стриматися від вислову несподівано виниклої ідеї?
94. Чи вважаєте за краще Ви працювати повільно?
95. Чи переживаєте Ви із-за щонайменших неполадок на роботі?
96. Ви віддаєте перевагу повільній, спокійній розмові?
97. Чи часто Ви хвилюєтеся із-за помилок в роботі, які були Вами допущені?
98. Чи здатні Ви успішно виконувати тривалу, трудомістку роботу?
99. Чи можете Ви, не довго думаючи, поводитися з проханням до іншої людини?
100. Чи часто Вас турбує відчуття невпевненості в собі при спілкуванні з людьми?
101. Чи легко Ви беретеся за виконання нових завдань?
102. Чи втомлюєтеся Ви, коли Вам доводиться говорити довго?
103. Ви вважаєте за краще працювати з прохладцею, без особливої напруги?
104. Чи подобається Вам всіляка робота, що вимагає перемикання уваги?
105. Чи любите Ви довго бути наодинці з собою?

Ключі до ОСТУ

Шкала - енергічність: «так» - 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 96, «ні» - 27, 83, 103.

Шкала - соціальна енергічність: «так» - 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86, «ні» - 3, 34, 74, 90, 105.

Шкала – пластичність: «так» - 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101, 104, «ні» - 54, 59. Шкала - соціальна пластичність: «так» - 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99, «ні» - 31, 81, 87, 93.

Шкала – темп: «так» - 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77, «ні» - 29, 43, 70, 94,

Шкала - соціальний темп: «так» - 24, 37, 39, 51, 72, 92, «ні» - 5, 10, 16, 56, 96, 102. Шкала – емоційність: «так» - 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97.

Шкала - соціальна емоційність: «так» - 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100. Шкала - «К»: «так» - 32, 52, 89, «ні» - 12, 23, 44, 65, 73, 82.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка та методикою «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

N	Значення А	Ранг А	Значення В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	5	1	32	1	0	0
2	7	2	34	2	0	0
3	8	3	41	3	0	0
4	9	4	48	4	0	0
5	10	6.5	51	5	1.5	2.25
6	10	6.5	53	6	0.5	0.25
7	10	6.5	55	7	-0.5	0.25
8	10	6.5	57	8	-1.5	2.25
9	11	10.5	58	9	1.5	2.25
10	11	10.5	60	10	0.5	0.25
11	11	10.5	62	11	-0.5	0.25
12	11	10.5	63	12	-1.5	2.25
13	12	13.5	65	13	0.5	0.25
14	12	13.5	68	14	-0.5	0.25
15	13	15	69	15	0	0
16	14	19.5	70	16	3.5	12.25
17	14	19.5	71	17	2.5	6.25

18	14	19.5	73	18	1.5	2.25
19	14	19.5	75	19	0.5	0.25
20	14	19.5	77	20	-0.5	0.25
21	14	19.5	78	21	-1.5	2.25
22	14	19.5	79	22	-2.5	6.25
23	14	19.5	80	23	-3.5	12.25
24	15	27	81	24	3	9
25	15	27	82	25	2	4
26	15	27	83	26	1	1
27	15	27	84	27	0	0
28	15	27	85	28	-1	1
29	15	27	88	29	-2	4
30	15	27	90	30	-3	9
31	18	31.5	92	31	0.5	0.25
32	18	31.5	93	32	-0.5	0.25
33	19	33	94	33	0	0
34	20	34	95	34	0	0
35	22	35.5	97	35	0.5	0.25
36	22	35.5	98	36	-0.5	0.25
37	25	37	100	37	0	0

38	27	38	104	38	0	0
39	29	39	108	39	0	0
40	30	40	112	40	0	0
Сумми		820		820	0	81.5

Результат: $r_s = 0.992$

Критические значения для $N = 40$

N	p	
	0.05	0.01
40	0.31	0.4

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка та методикою «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон)

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	5	1	20	1	0	0
2	7	2	22	3	-1	1
3	8	3	22	3	0	0
4	9	4	22	3	1	1
5	10	6.5	23	6.5	0	0
6	10	6.5	23	6.5	0	0
7	10	6.5	23	6.5	0	0

8	10	6.5	23	6.5	0	0
9	11	10.5	24	10.5	0	0
10	11	10.5	24	10.5	0	0
11	11	10.5	24	10.5	0	0
12	11	10.5	24	10.5	0	0
13	12	13.5	25	15	-1.5	2.25
14	12	13.5	25	15	-1.5	2.25
15	13	15	25	15	0	0
16	14	19.5	25	15	4.5	20.25
17	14	19.5	25	15	4.5	20.25
18	14	19.5	27	18	1.5	2.25
19	14	19.5	28	19	0.5	0.25
20	14	19.5	29	20.5	-1	1
21	14	19.5	29	20.5	-1	1
22	14	19.5	30	23.5	-4	16
23	14	19.5	30	23.5	-4	16
24	15	27	30	23.5	3.5	12.25
25	15	27	30	23.5	3.5	12.25
26	15	27	41	26	1	1
27	15	27	44	27	0	0
28	15	27	45	28	-1	1
29	15	27	48	29	-2	4

30	15	27	49	31	-4	16
31	18	31.5	49	31	0.5	0.25
32	18	31.5	49	31	0.5	0.25
33	19	33	50	33.5	-0.5	0.25
34	20	34	50	33.5	0.5	0.25
35	22	35.5	51	35.5	0	0
36	22	35.5	51	35.5	0	0
37	25	37	52	37	0	0
38	27	38	53	38.5	-0.5	0.25
39	29	39	53	38.5	0.5	0.25
40	30	40	54	40	0	0
Суммы		820		820	0	131.5

Результат: $r_s = 0.988$

Критические значения для $N = 40$

N	p	
	0.05	0.01
40	0.31	0.4

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка та методикою «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	10	6.5	25	2.5	4	16

2	15	27	25	2.5	24.5	600.25
3	14	19.5	26	5	14.5	210.25
4	18	31.5	26	5	26.5	702.25
5	9	4	26	5	-1	1
6	14	19.5	28	7	12.5	156.25
7	19	33	29	8.5	24.5	600.25
8	10	6.5	29	8.5	-2	4
9	11	10.5	30	11	-0.5	0.25
10	14	19.5	30	11	8.5	72.25
11	15	27	30	11	16	256
12	8	3	31	13	-10	100
13	14	19.5	32	14.5	5	25
14	22	35.5	32	14.5	21	441
15	18	31.5	33	16.5	15	225
16	12	13.5	33	16.5	-3	9
17	14	19.5	34	18	1.5	2.25
18	20	34	35	19.5	14.5	210.25
19	11	10.5	38	21	-10.5	110.25
20	25	37	40	22	15	225
21	10	6.5	44	23	-16.5	272.25
22	29	39	45	24.5	14.5	210.25
23	14	19.5	46	26	-6.5	42.25

24	30	40	47	27	13	169
25	12	13.5	48	28	-14.5	210.25
26	15	27	52	30	-3	9
27	5	1	54	31	-30	900
28	11	10.5	61	32.5	-22	484
29	14	19.5	75	37	-17.5	306.25
30	27	38	77	38	0	0
31	15	27	78	39	-12	144
32	13	15	80	40	-25	625
33	22	35.5	22	1	34.5	1190.25
34	15	27	35	19.5	7.5	56.25
35	7	2	45	24.5	-22.5	506.25
36	11	10.5	50	29	-18.5	342.25
37	15	27	61	32.5	-5.5	30.25
38	10	6.5	67	34	-27.5	756.25
39	15	27	70	35	-8	64
40	14	19.5	71	36	-16.5	272.25
Суммы		820		820	0	10556.5

Результат: $r_s = 0.01$

Критические значения для $N = 40$

N	p	
	0.05	0.01
40	0.31	0.4

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова та методикою «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексон)

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	32	1	20	1	0	0
2	34	2	22	3	-1	1
3	41	3	22	3	0	0
4	48	4	22	3	1	1
5	51	5	23	6.5	-1.5	2.25
6	53	6	23	6.5	-0.5	0.25
7	55	7	23	6.5	0.5	0.25
8	57	8	23	6.5	1.5	2.25
9	58	9	24	10.5	-1.5	2.25
10	60	10	24	10.5	-0.5	0.25
11	62	11	24	10.5	0.5	0.25
12	63	12	24	10.5	1.5	2.25
13	65	13	25	15	-2	4
14	68	14	25	15	-1	1
15	69	15	25	15	0	0

16	70	16	25	15	1	1
17	71	17	25	15	2	4
18	73	18	27	18	0	0
19	75	19	28	19	0	0
20	77	20	29	20.5	-0.5	0.25
21	78	21	29	20.5	0.5	0.25
22	79	22	30	23.5	-1.5	2.25
23	80	23	30	23.5	-0.5	0.25
24	81	24	30	23.5	0.5	0.25
25	82	25	30	23.5	1.5	2.25
26	83	26	41	26	0	0
27	84	27	44	27	0	0
28	85	28	45	28	0	0
29	88	29	48	29	0	0
30	90	30	49	31	-1	1
31	92	31	49	31	0	0
32	93	32	49	31	1	1
33	94	33	50	33.5	-0.5	0.25
34	95	34	50	33.5	0.5	0.25
35	97	35	51	35.5	-0.5	0.25
36	98	36	51	35.5	0.5	0.25
37	100	37	52	37	0	0

38	104	38	53	38.5	-0.5	0.25
39	108	39	53	38.5	0.5	0.25
40	112	40	54	40	0	0
Суммы		820		820	0	31

Результат: $r_s = 0.997$

Критические значения для $N = 40$

N	p	
	0.05	0.01
40	0.31	0.4

Ответ: H_0 отвергается. Корреляция между А и В статистически значима.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова та методикою «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	60	12	25	2.5	9.5	90.25
2	108	40	25	2.5	37.5	1406.25
3	70	18	26	5	13	169
4	92	33	26	5	28	784
5	55	9	26	5	4	16
6	84	29	28	7	22	484
7	97	37	29	8.5	28.5	812.25

8	77	22	29	8.5	13.5	182.25
9	90	32	30	11	21	441
10	112	41	30	11	30	900
11	69	17	30	11	6	36
12	100	38	31	13	25	625
13	73	20	32	14.5	5.5	30.25
14	85	30	32	14.5	15.5	240.25
15	51	6.5	33	16.5	-10	100
16	80	25	33	16.5	8.5	72.25
17	32	1	34	18	-17	289
18	41	3	35	19.5	-16.5	272.25
19	83	28	38	21	7	49
20	58	11	40	22	-11	121
21	95	36	44	23	13	169
22	51	6.5	45	24.5	-18	324
23	81	26	46	26	0	0
24	68	16	47	27	-11	121
25	53	8	48	28	-20	400
26	78	23	52	30	-7	49
27	94	35	54	31	4	16
28	82	27	61	32.5	-5.5	30.25
29	63	14	75	37	-23	529

30	48	4.5	77	38	-33.5	1122.25
31	104	39	78	39	0	0
32	79	24	80	40	-16	256
33	93	34	22	1	33	1089
34	65	15	35	19.5	-4.5	20.25
35	34	2	45	24.5	-22.5	506.25
36	71	19	50	29	-10	100
37	88	31	61	32.5	-1.5	2.25
38	48	4.5	67	34	-29.5	870.25
39	75	21	70	35	-14	196
40	62	13	71	36	-23	529
41	57	10			10	100
Суммы		861		820	41	13549.5

Результат: $r_s = -0.18$

Критические значения для $N = 41$

N	p	
	0.05	0.01
41	0.3	0.39

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.

Результати кореляційного зв'язку між методикою «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина — людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслач

та С. Джексон) та методикою «Оцінка властивостей темпераменту» В. М. Русалова

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	22	3	78	34	-31	961
2	53	38.5	80	35	3.5	12.25
3	23	6.5	22	1	5.5	30.25
4	28	19	35	14.5	4.5	20.25
5	44	27	45	19.5	7.5	56.25
6	25	15	50	24	-9	81
7	22	3	61	27.5	-24.5	600.25
8	24	10.5	67	29	-18.5	342.25
9	49	31	70	30	1	1
10	30	23.5	71	31	-7.5	56.25
11	23	6.5	28	2	4.5	20.25
12	48	29	29	3.5	25.5	650.25
13	30	23.5	29	3.5	20	400
14	27	18	30	6	12	144
15	50	33.5	30	6	27.5	756.25
16	25	15	30	6	9	81
17	41	26	31	8	18	324
18	52	37	32	9.5	27.5	756.25
19	24	10.5	32	9.5	1	1
20	20	1	33	11.5	-10.5	110.25

21	51	35.5	33	11.5	24	576
22	24	10.5	34	13	-2.5	6.25
23	53	38.5	35	14.5	24	576
24	25	15	38	16	-1	1
25	54	40	40	17	23	529
26	29	20.5	44	18	2.5	6.25
27	45	28	45	19.5	8.5	72.25
28	30	23.5	46	21	2.5	6.25
29	23	6.5	47	22	-15.5	240.25
30	50	33.5	48	23	10.5	110.25
31	49	31	52	25	6	36
32	25	15	54	26	-11	121
33	49	31	61	27.5	3.5	12.25
34	30	23.5	75	32	-8.5	72.25
35	24	10.5	77	33	-22.5	506.25
36	22	3	78		3	9
37	29	20.5	79		20.5	420.25
38	25	15	79		15	225
39	51	35.5	80		35.5	1260.25
40	23	6.5	81		6.5	42.25
Суммы		820		630	190	10232

Результат: $r_s = 0.04$

Критические значения для $N = 40$

N	p	
	0.05	0.01
40	0.31	0.4

Ответ: H_0 принимается. Корреляция между А и В не достигает уровня статистической значимости.