МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

кафедра психології та соціології

Ковальова Л. В.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему **«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ»**

Виконала: здобувачка вищої освіти групи ПС-22зм Ковальова Л. В.

Керівник: доцент кафедри психології
та соціології, к. психол. н., доц. Бугайова Н. М.

Рецензент: завідувачка кафедри
психології, філософії та педагогіки
Кременчуцького національного університету
імені Михайла Остроградського МОН України
к. психол. н., доц. Літвінова О. В.

Нормо-контроль: професорка кафедри
психології та соціології,
д. психол. н., проф. Лосієвська О. Г.

Завідувачка кафедри:
д. психол. н., проф. Бохонкова Ю. О.

2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.

«21» вересня 2023 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ковальовій Лілії Василівні

1. Тема роботи: «Психологічні засади подолання емоційного вигоряння вчителів в умовах війни».
Керівник роботи: Бугайова Н. М., к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету від 21.09.2023 р. № 37/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 04.12.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 124 сторінки (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити*): проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент і порівняти результати констатувального і формувального експериментів. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	30.10.2023 р.	05.11.2023 р.
2.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	06.11.2023 р.	19.11.2023 р.
3.	Бугайова Н. М. – к. психол. н., доц., доцент кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	20.11.2023 р.	04.12.2023 р.

7. Дата видачі завдання: 21 вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	23.10.2023 р. – 29.10.2023 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	30.10.2023 р. – 05.11.2023 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	06.11.2023 р. – 19.11.2023 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	20.11.2023 р. – 24.11.2023 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формувального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	25.11.2023 р. – 04.12.2023 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	05.12.2023 р. – 06.12.2023 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	07.12.2023 р. – 09.12.2023 р.	
9	Захист роботи	13.12.2023 р.	

Здобувачка вищої освіти: Ковальова Л. В.

Керівник роботи:

к. психол. н., доц. Бугайова Н. М.

РЕФЕРАТ

Текст – 124 с., рис. – 14, табл. – 33, літератури – 84 дж., додатків – 6.

У кваліфікаційній роботі представлено аналіз наукової літератури з поблеми вивчення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни.

Розглянуто психологічні особливості та чинники виникнення синдрому емоційного вигоряння у вчителів в умовах війни. Описано особливості прояву синдрому емоційного вигоряння у педагогічних працівників.

Проведено констатувальний та формувальний експерименти. Досліджено психологічні особливості прояву синдрому емоційного вигоряння у вчителів в умовах війни.

На основі результатів констатувального експерименту розроблено й апробовано програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості до емоційного вигоряння вчителів. Оцінено ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Стьюдента.

Ключові слова: АГРЕСИВНІСТЬ, ВИСНАЖЕННЯ, ВІЙНА, ВТОМА, ВЧИТЕЛЬ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ, ДІЯЛЬНІСТЬ, ЕКСПЕРИМЕНТ, ЕМОЦІЇ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРЯННЯ, НАПРУГА, ОСОБИСТІСТЬ, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ, РЕДУКЦІЯ ОСОБИСТИХ ДОСЯГНЕНЬ, РЕЗИСТЕНЦІЯ, РИГІДНІСТЬ, СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ, СИНДРОМ, СТАН, СТРЕС, ТРИВОЖНІСТЬ, ФЕНОМЕН, ФРУСТРАЦІЯ

ЗМІСТ

ВСТУП **7**
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ **12**
1.1. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення емоційного вигоряння **12**
1.2. Психологічні особливості синдрому емоційного вигоряння **22**
1.3. Чинники виникнення емоційного вигоряння **26**
Висновки до розділу 1 **32**
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИНИКНЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ У ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ **34**
2.1. Чинники виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни **34**
2.2. Дослідження психологічних особливостей виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни **39**
2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту **45**
Висновки до розділу 2 **62**
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ **64**
3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни **64**
3.2. Психологічний і статистичний аналіз результатів формувального експерименту **88**
3.3. Оцінка ефективності корекційної програми за допомогою t-критерію Стьюдента **105**
Висновки до розділу 3 **124**
ВИСНОВКИ **127**
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ **131**
ДОДАТКИ **140**

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Дослідження емоційного вигоряння вчителів в умовах війни є важливим напрямом досліджень у контексті сьогодення. Виникнення синдрому емоційного вигоряння серед педагогічних працівників набуло ще більшої актуальності у зв'язку із бойовими діями на території нашої держави після здійсненого 24 лютого 2022 року рф повномасштабного вторгнення в Україну.

Проблема емоційного вигоряння вчителів є досить гострою. Це визначається потребою науки і практики в пізнанні індивідуальних чинників і особливостей травмуючої дії емоційного вигоряння на психіку.

Актуальність цього питання можна пояснити відсутністю надійної системи психологічних технологій запобігання розвитку синдрому емоційного вигоряння, особливо у вчителів.

Специфіка роботи людей даної професії полягає в тому, що кожного дня виникає багато різноманітних ситуацій із високою емоційною напругою, інтенсивністю міжособистісного спілкування, необхідністю розв'язання конфліктних ситуацій. Тому педагогічні працівники витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки з учнями, колегами по роботі, керівництвом закладу освіти, а також щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями у діловому спілкуванні. Вище перелічені чинники обтяжуються воєнним станом у державі, тому зважаючи на це, проблема профілактики і подолання емоційного вигоряння у педагогічних працівників є нагальною сьогодні.

Воєнні конфлікти та кризові ситуації можуть суттєво позначитися на психічному та фізичному стані педагогів та їх професійну поведінку, включаючи посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), тривогу та депресію. Особливо це стосується осіб, які перебувають у зоні бойових дій або переживають травми, втрату рідних або евакуацію. Також учителі можуть зіткнутися з унікальними викликами, які включають в себе нестабільність, стрес, травми та емоційне вигоряння.

Дослідження цієї теми допоможе зрозуміти психологічні механізми, які сприяють або заважають вчителям у подоланні синдрому емоційного вигоряння в умовах війни.

Усе зазначене вище обумовлює актуальність теми дослідження «Психологічні засади подолання емоційного вигоряння вчителів в умовах війни».

Стан наукової розробки емоційного вигоряння вчителів під час війни є активним і динамічним. Незважаючи на складність дослідження в цій області через умови воєнних конфліктів, було проведено деякі дослідження, які допомагають зрозуміти вплив війни на професійну поведінку та розлади.

У сучасному науковому дослідженні, присвяченому проблемі емоційного вигоряння, дослідники аналізують його вияви та вплив на різні професійні групи та умови. Дослідження психологічних особливостей синдрому емоційного вигоряння проводяться такими вченими, як В. Босько, О. Вовченко, І. Дуда-Ванжула, Ю. Жогно, А. Зачепа, О. Микитюк, З. Сельменська, Л. Карамушка, О. Бондарчук, Т. Грубі, Т. Ковалькова, Н. Мирончук, Р. Павелків, В. Василюк, Х. Юдкіна, А. Погрібна, М. Павлюк, Д. Журавська, Н. Клімишина, І. Прокопенко, Л. П'янківська, В. Шевчук та Л. Юрьева.

Об'єкт дослідження – емоційне вигоряння.

Предмет дослідження – психологічні засади подолання емоційного вигоряння вчителів в умовах війни.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості емоційного вигоряння вчителів під час війни; розробити та впровадити методи та шляхи подолання емоційного вигоряння вчителів.

Для досягнення поставленої мети було визначено наступні **завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукову літературу з проблеми вивчення емоційного вигоряння.

2. Визначити чинники виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни.
3. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей виникнення емоційного вигоряння серед вчителів у контексті війни.
4. Розробити та впровадити програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни.
5. Зробити психологічний і статистичний аналіз результатів формувального експерименту.
6. Оцінити ефективність корекційної програми за допомогою t-критерію Стьюдента.

Теоретико-методологічну основу дослідження складають концепції та теорії: дослідження історичних аспектів феномену синдрому емоційного вигоряння (А. Адлер, А. Бандура, Д. Малан, С. Мейер, А. Морроу, С. Хобфол, Г. Сельє, К. Маслач); вивчення змісту і структури емоційного вигоряння (Р. Шваб, Н. Бредлі, Дж. Едельвіч, А. Бродський, В. Пейн); синдрому емоційного вигоряння як окремого аспекту стресу (Р. Т. Вонг, А. Широм, Е. Грюнфельд); феномену емоційного вигоряння у системному підході (Л. Берталанфі, Б. Перлман, Е. Хартман), у гуманітарно – культурологічному підході (К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Фром); природи та етіології емоційного вигоряння (М. Буриш, К. Маслач, В. Шауфели, Т. Марек); емоційного вигоряння в організаційному контексті (А. Широм, Т. Грубі); емоційного вигоряння в професійній діяльності (М. Павлюк, Д. Журавська та Н. Клімишина, О. Стельмах); синдрому емоційного вигоряння у педагогів (Т. Ковалькова, Ю. Жогно, В. Тесленко І. Прокопенко, А. Погрібна); профілактики синдрому «емоційного вигоряння» у здобувачів (Л. П'янківська); професійного вигоряння викладача у вищій школі (М. Мирончук); емоційного вигоряння як емоційного захисту особистості (Е. Кирхлер, К. Родлер, З. Курлянд); трифакторної моделі емоційного вигоряння (К. Маслач, С. Джексон, Л. Карамушка, Ю. Жогно, Т. Ронгинська, Т. Титаренко, Т. Форманюк, О. Ходаківська, Т. Чебикіна); однофакторної

моделі емоційного вигоряння (А. Пайнс, Е. Аронсон); двофакторної моделі (Д. Дірендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма); чотирифакторної моделі (Г. Ферт, А. Мімс, Е. Іваніцкі, Р. Шваб, Дж. Макенті); процесуально – динамічна концепція емоційного вигоряння (М. Буриш, С. Черніс, Р. Голембєвський, М. Лейтер, Б. Перлман, Е.Хартман); в межах інтерперсонального підходу (В. Шауфелі, Б. Бунк, К. Маслач), індивідуального (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен), організаційного (Р. Бурке, І. Віннабст).

Наукова новизна дослідження: визначення специфічних факторів, які впливають на психічне вигоряння в умовах війни, а також виявлення можливості для їх попередження та профілактики. Проведено емпіричне дослідження, що включає збір і аналіз даних про поширеність емоційного вигоряння вчителів серед осіб, які пережили війну або перебували у зоні конфлікту.

Методи дослідження:

– теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація наукової літератури з проблеми дослідження;

– емпіричні: бесіда, спостереження, експеримент (констатувальний, формувальний), тестування (методика «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников); методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко); методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк); методика «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина - людина»» (Г. С. Нікіфоров));

– методи математичної статистики: t-критерій Стьюдента.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні теоретичної бази щодо розуміння психологічних механізмів, що лежать в основі виникнення емоційного вигоряння; в кращому розумінні взаємозв’язку між фізичним, психологічним і соціальним станом людей в умовах воєнного конфлікту та їх професійною поведінкою; в розробленні та впровадженні корекційної процедури щодо формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни.

Практичне значення дослідження. Дані, отримані в ході проведення емпіричного дослідження щодо попередження синдрому емоційного вигоряння та формування особистісної стійкості можуть бути використані психологами, вчителями, соціальними працівниками, здобувачами вищої освіти, викладачами, а також всіма зацікавленими даною проблемою особистостями.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ

1.1. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення емоційного вигоряння

Проблема вивчення емоційного вигоряння різних фахівців була й залишається науково й практично потрібною та особливо актуалізується в умовах війни. Емоційне вигоряння в умовах теперішнього часу науковці розглядають як дисфункційно-особистісне явище, яке переживають, переважно, спеціалісти, що працюють у системі «людина-людина». Важливість дослідження причин, особливостей вияву, наслідків емоційного вигоряння, подолання та профілактики цього синдрому вчені наголошували у 2011 р. на Всесвітньому економічному форумі в Давосі та у 2013 р. на І Євроазіатському конгресі з психотерапії [17, с. 29].

У своєму дослідженні українська вчена П'янківська Л. [6] розглядає історичні аспекти синдрому «емоційного вигоряння». На матеріалі її наукової праці ми склали таблицю, яка допоможе структурувати ці дані [17, с. 29-31].

Таблиця 1.1

Історичні аспекти дослідження феномену «емоційне вигоряння»

Назва періоду	Часові рамки	Опис проявів
Донауковий	з давніх часів до 20-х років XX ст.	виявів вигоряння у стародавніх літературних джерелах (психологічний профіль римського імператора Діоклетіана), Біблії тощо
Емпіричний	З 1920 до 1974 роки	нагромадження відомостей про досліджуваний феномен, проводяться спостереження й описуються деякі його симптоми та вияви;

Продовж. табл. 1.1

Науковий	З 1974 по 1985 роки	введено нове поняття «burnout»; два етапи в дослідженні цього феномену: клінічний або психіатричний (А. Адлер, А. Бандура, Д. Малан, С. Мейер, А. Морроу, С. Хобфол, Г. Сельє), соціально-психологічний (К. Маслач);
Експериментально-методичний	з 1985 по 1992 роки	відзначається глибшим дослідженням причин, симптоматики синдрому «емоційного вигоряння» в осіб, які працюють у сфері «людина-людина». Активно розробляється методологія та психодіагностичний інструментарій, визначаються основні підходи щодо його вивчення;
Сучасний	з 1992 року	характеризується активними дослідженнями цього феномену й увагою науковців різних галузей (психології, педагогіки, медицини тощо), набуває популярності його обговорення на симпозіумах, конференціях у міжнародних організаціях.

Здійснена Л. В. П'янківською періодизація дає змогу зробити висновок, що синдром «емоційного вигоряння» – це багатовимірне, складне явище, яке має поступальний характер та вимагає від науковців глибокого історико-етимологічного аналізу.

Протягом останніх тридцяти років дослідники приділяли значну увагу проблемі емоційного вигоряння. Аналіз літератури вказує, що вивчення змісту та структури цього синдрому відбивається в багатьох роботах зарубіжних і вітчизняних науковців. З моменту першої публікації на тему вигоряння у 1974 році, в якій американський психіатр Г. Фройденбергер вивчав психологічний

стан здорових людей, які при наданні професійної допомоги перебувають в емоційно в ситуаціях передбачуваної перевтоми.

У 1978 році розвивається соціально-психологічний напрямок вивчення феномену вигоряння. Х. Маслач та її колеги вивчають взаємодію людей у ситуаційному контексті роботи, вони виділяють наступні ситуативні чинники вигоряння: велика кількість клієнтів, негативний зворотний зв'язок від клієнта та нестача особистісних ресурсів для подолання стресу.

Американські фахівці вперше звернули увагу на проблему психічного вигоряння у зв'язку зі створенням та поширенням соціальних служб в США. Людина, яка працює в галузі психологічної чи соціальної допомоги, тривалий час контактують життєвими проблемами клієнтів, більш ніж фахівець інших професій піддається ризику емоційного вигоряння [11, с. 2-3].

В англомовній літературі до 1982 р. було опубліковано чимало статей з проблеми «емоційного вигоряння». Передусім кількість професій, представники яких схильні до емоційного вигоряння, обмежувалась співробітниками медичних установ та різноманітних благодійних організацій. У 1982 році Р. Шваб після аналізу змісту праці соціонічних професій, розширює групу професійного ризику додав професії педагога, поліцейського, пожежника, менеджера тощо.

К. Маслач (одна із провідних фахівців з даної проблеми) визначила вигоряння як синдром емоційного виснаження, який складається з негативної самооцінки, упередженого ставлення до роботи та втрату сприймання й співчуття до клієнтів. Спільно з колегами розроблений науковий підхід до цієї проблеми дозволив деталізувати вияви феномена вигоряння: почуття емоційного виснаження, деперсоналізація, дегуманізація, негативне самосприйняття й занижена самооцінка в професійному плані [14, с. 24].

Дж. Майєр в 1983 р. розглядає професійне вигоряння як стан, в якому людина за виконувану роботу не сподівається на винагороду, а замість цього, очікує покарання, через це спостерігаються прояви зниження мотивації, результатів, які треба контролювати, або недостатню компетенцію [17, с. 29-34].

Узагальнення як українських дослідників емоційного вигоряння, так і зарубіжних авторів, дозволило Жогно Ю. П. [4] у своєї наукової праці виділити декілька етапів в історії пізнання феномену як психічного явища.

Розглянемо підходи автора до історії дослідження феномену «емоційного вигоряння» як психічного явища.

Етапи дослідження феномену «емоційного вигоряння» [4, с. 14-20].

- Перший етап розпочався у 1974 році, коли Г. Фрейденбергер запровадив термін «staff burn-out» (з англ. професійне вигоряння), який характеризував психологічний стан працівників допоміжних як наслідок стресу на роботі. Сьогодні багаточисленні зарубіжні дослідження підтверджують, що вигоряння своїм витоком саме має професійний стрес. Своїй популяризації термін завдячує концепції стресу Г. Сельє. Форми прояву психологічного стресу обумовлені властивостями особистості. Р. Т. Вонг запропоновав систему класифікації життєвого стресу. Автор пов’язує його з інформаційним впливом на людину, як неодмінним супутником його робочого стану, а також із самими різними подіями в його житті. А. Широм та Е. Грюнфельд вважають вигоряння окремим аспектом стресу, який визначається як певна реакція у відповідь на хронічний робочий стрес.
- Другим етапом пізнання емоційного вигоряння, що пов'язаний з досягненнями філософії, медицини, психології та кібернетики, став системний підхід, який започаткував системні описи та інтегрував попередні дані завдяки системному принципу. Прихильники системного підходу органічно поєднали теорію функціональних систем та суб’єктно-діяльністного підходу, вважаючи системну роботу стресу необхідною умовою адаптації та саморегуляції людини. У розумінні Л. Берталанфі людина з системних позицій– це відкрита біопсихосоціальна система, яка здатна до самозорганізованості, підтримання цілісності її активності та доцільності її діяльності. Б. Перлман та Е. Хартман вважали, що стан емоційного виснаження системно впливає на всі структурні елементи людини, як на фізіологічну, афективно-когнітивну та поведінкову сфери особистості.

- Третій (сучасний) етап пізнання феномену започаткував гуманітарно-культурологічний підхід до розгляду емоційного вигоряння як до процесу перетворення суб'єктом змісту власної свідомості. Представники гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Фром та ін.) ставляться до особистості як до унікальної цілісної системи, здатної до самоактуалізації. Життєві (екзистенційні) кризи розглядаються ними у вигляді сукупності специфічних переживань людиною світу і себе у ньому як основної психічної реальності.

Аналіз наукових підходів засвідчив неоднозначність і різноманітність поглядів на природу емоційного вигоряння. Вчена П'янківська Л. В. вважає, що «синдром» трактується як комплекс проявів, що мають загальний патогенез і можуть характеризувати певні ознаки захворювання. Ми вважаємо, що таке бачення є «емоційного вигоряння» вдалим, оскільки поєднує в собі сукупність проявів, загальних характеристик, притаманних саме цьому стану. Аналіз підходів учених до тлумачення феномену надає можливість встановити, що емоційне вигоряння притаманне психічно здоровим людям, утворюється непомітно під час надлишкових вимог до особи під час тривалого емоційного навантаження в діяльності. Багато вчених акцентує на тому, що це явище складне та має поступальний, багаторівневий характер [17, с. 35-36].

У сучасній психологічній науці синдром «емоційного вигоряння» є явищем, що породжує дискусійні питання щодо самого визначення поняття, патогенезу та підходів. Розглянемо трактування вчених щодо поняття «емоційне вигоряння» (див. рис. 1.1).

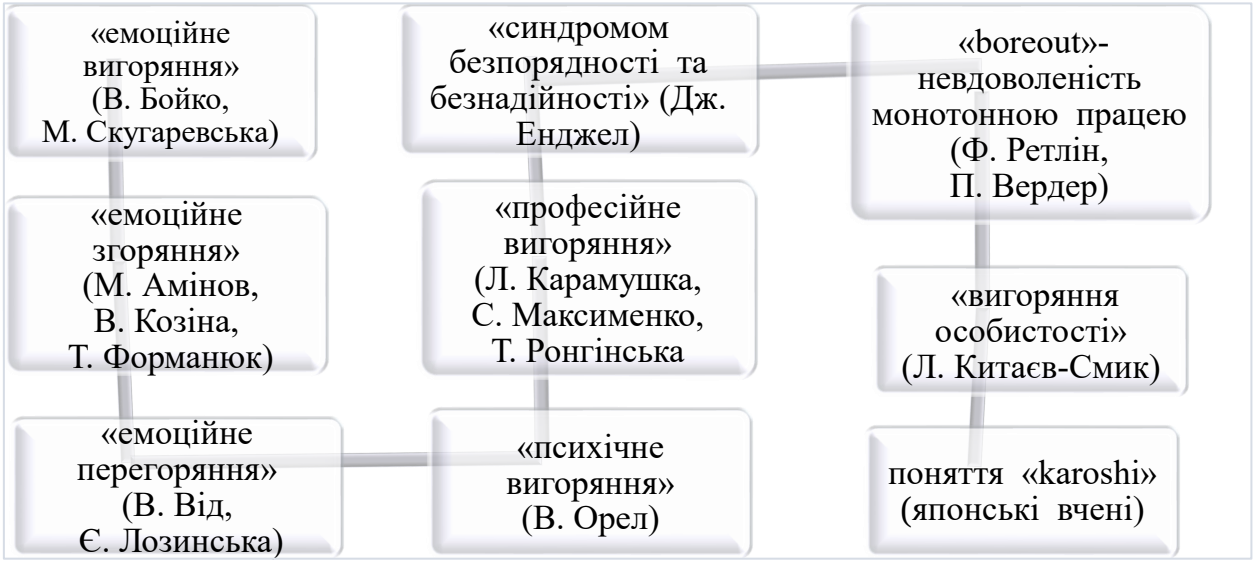


Рис. 1.1. Поняття «емоційне вигоряння» у концепціях науковців [17, с. 31-32].

У науковій літературі склалося три підходи щодо пояснення появи синдрому емоційного вигоряння:

- індивідуально-психологічний – несполучність між завищеними очікуваннями щодо роботи та реальної дійсності;
- соціально-психологічний: причиною вважається специфіка самої роботи у сфері «людина-людина»;
- організаційно-психологічний: причина пов’язується із проблемами в організаційній структурі самої особистості: рольові конфлікти, недостатність автономії та підтримки, недостатній або неадекватний зворотній зв'язок із керівництвом щодо окремого працівника та інші [10].

Слід зазначити, що зарубіжні дослідження сконцентровані на етапах емоційного вигоряння та напрямках втручання та профілактики, тоді як українські дослідники надають загальний огляд концепції.

М. Буриш, К. Маслач, В. Шауфели, Т. Марек (1993) здійснили всебічне дослідження вигоряння, проаналізували його природу та етіологію. Ця робота сприяла кращому розумінню емоційного вигоряння та чинників, що лежать в його основі. А. Широм (1989) досліджував вплив вигоряння на людей в організаційному контексті. Грінберг Д. (2008) описав методи управління стресом, які можна використовувати для зменшення емоційного вигоряння.

Українські науковці М. Павлюк, Д. Журавська та Н. Клімишина (2018) дослідили психологічні чинники емоційного вигоряння у професійній діяльності. Дослідження пояснює ключові чинники, що впливають на вигоряння серед професіоналів та окреслює вагу усунення цих чинників для попередження емоційному вигорянню. Т. Ковалькова (2016) своє дослідження присвятила вивченню синдрому емоційного вигоряння у педагогів. Воно мало на меті визначити серед викладачів поширеність та прояви вигоряння, надати уявлення про потенційні втручання [13, с. 145]. М. Мирончук вивчала психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи у 2006 році, та у 2017 дослідила чинники, ознаки, способи професійного вигоряння викладача вищої школи.

Українські вчені (Ю. Жогно, В. Тесленко, Л. Лотоцька-Голуб, А. Погрібна, Л. П'янківська) також досліджували феномен емоційного вигоряння як складову професійного вигоряння.

При вивченні та аналізі наукових робіт, присвячених різним аспектам дослідження даної проблеми у зарубіжній і вітчизняній психології, нас зацікавив аналіз основних концептуальних положень відносно сутності емоційного вигоряння та його структури Погрібної А.О. [14]. Вчена у своєму науковому дослідженні аналізує основні моделі феномену емоційного вигоряння. Автор вважає найбільш науково обґрунтованою та поширеною у західній психології трифакторну модель емоційного вигоряння К. Маслач та С. Джексона. Вигоряння, відповідно до даної концепції, охоплює три основні компоненти.

Трифакторна модель емоційного вигоряння [14, с. 26]

- Емоційне виснаження: розглядають як емоційне перенапруження, виснаженість власних емоційних ресурсів, що пов'язані з професійною діяльністю. Проявляється у зниженні емоційного тонусу,, посиленні тривоги та появі симптомів депресії.

- Деперсоналізація: передбачає негативне, бездушне ставлення до реципієнтів. Вона проявляється в деформації відносин з іншими людьми:

контакти стають знеособленими і формальними, з’являється відчуття ізоляції, почуття самотності.

- Редукція професійних досягнень: проявляється в зниженні почуття компетентності у фаховій сфері, негативному самосприйнятті в професійному плані, втраті ідеалів, надій та перспектив.

К. Маслач та С. Джексон акцентували особливу увагу на застосуванні поняття «синдром» (група симптомів), підкреслюючи у такий спосіб відносну незалежність елементів, які разом створюють своєрідний синдром вигоряння. Переважна більшість досліджень українських науковців ґрунтується саме на трифакторної моделі емоційного вигоряння (Карамушка Л.М., Жогно Ю.П., Ронгинська Т.І., Титаренко Т.М., Форманюк Т.В., Ходаківська О.М., Чебикіна Т.М. та ін.). Вчені не тільки довели валідність цієї моделі, але й збагатили зміст її основних компонентів [14, с. 27].

Численні дослідження вказують на існування інших моделей вигоряння. В однофакторній моделі (А. Пайнс, Е. Аронсон) вигоряння розглядається як прояв однієї складової – психоемоційного та фізичного виснаження, слідством якого є перебування в емоційно негативних ситуаціях, всі інші прояви дисбалансу поведінки та емоцій допускають як наслідок. Ця модель близька до поняття «синдрому хронічної втоми», її наукова цінність полягає у вивченні вигоряння з кута зору загальнопрофесійного феномену.

Автори двофакторної моделі, голландські дослідники Д. Дірендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксма, окрім виснаження, до складових вигоряння додали таку складову, як деперсоналізація. Автори вважають емоційне вигоряння двомірною конструкцією: перший (афективний) компонент проявляється як емоційне виснаження, фізичне самопочуття; другий (установчий) проявляється в переміні ставлення або до себе, або до реципієнтів.

Існує і чотирьох факторна модель означеного феномену (Г. Ферт, А. Мімс, Е. Іваніцкі, Р. Шваб). У чотирикомпонентній моделі вигоряння один з елементів розділяється на два окремі фактори. Так Х. Ферт і Дж. Макенті поділяли деперсоналізацію на два чинники: пов’язаний із фаховою діяльністю і з клієнтами відповідно. Автори даних концепцій досліджували емоційне

вигоряння з позицій структурно-результативного підходу, в межах якого феномен розглядають як якийсь підсумок, наслідки та причини якого відображені в образі суб'єктивних переживань і зовнішніх форм поведінки особи разом. Прихильники структурно-результативного підходу вважають даний феномен певним станом, що охоплює ряд складових, щодо яких можна оцінювати ступінь його вираженості. Стан, як вважають дослідники, виникає у психічно здорових людей, як наслідок емоційного перевантаження в професійній діяльності.

Автори процесуально-динамічних концепцій (М. Буриш, С.Черніс, Р. Т. Голембєвський, М. Лейтер, Б. Перлман, Е. А. Хартман та інші) у розгляді емоційного вигоряння здебільшого опираються на трикомпонентну модель (К. Маслач та С. Джексон), емоційне вигоряння визначається авторами як динамічний процес, який має певні фази та передбачає формування синдрому по етапах з поступово зростаючим рівнем вираженості різних його проявів [14, с. 28-31].

Науковець Шевчук В. В. [20] надає аналіз останніх досліджень і публікацій щодо категорії «емоційне вигоряння». Він виділяє наступні підходи до визначення емоційного вигоряння та його ознак:

1. Результативний – структурно-симптоматичний. Вигоряння розглядається як певний стан, який містить низку стабільних і конкретних елементів (симптомів).

2. Процесуальний – процесуально-стадіальний. Вигоряння розглядається як процес, який складається з послідовних фаз (стадій).

Результативний підхід має декілька моделей емоційного вигоряння. Згідно з однофакторною моделлю (А. Пайнс, Е. Аронсон), вигоряння – це стан емоційного, фізичного та когнітивного виснаження, через тривале перебування в емоційно перевантажених ситуаціях. Виснаження стає головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки є наслідками. У двофакторній моделі (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма) синдром вигоряння являє собою двомірну конструкцію, що складається з виснаження (сфера скарг на здоров’я) та деперсоналізації (зміна ставлення до

себе й навколишніх людей). Найбільш поширена концепція результативного підходу є трифакторна модель (К. Маслач, С. Джексона). Автори моделі вважають вигоряння реакцією на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка складається із трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Людина відчуває емоційне перенапруження, спустошеність, вичерпаність власних емоційних ресурсів.

Особливістю процесуально-стадіального підходу до емоційного вигоряння є те, що акцент робиться на етапах його розгортання, процес розгортається у просторі та часі. Дослідники виокремлюють конкретні стадії вигоряння та кожну з них аналізують. Більшість з них вважають, що розвиток синдрому емоційного вигоряння відбувається в три фази:

– напруження – зниження настрою, дратівливість і депресивні реакції;

– опір – прагнення уникати впливу емоційних факторів та обмеження власного емоційного реагування у відповідь на незначні психотравмувальні впливи;

– виснаження – зниження енергетичного тонусу, погіршення настрою, психовегетативні, підвищення рівня тривоги з ознаками дезорганізації психічної діяльності [20, с. 143].

Отже, узагальнюючи аналіз наукових джерел, можна підсумувати, що емоційного вигоряння розглядається як складне багатоаспектне явище, яке характеризується певною сукупністю факторів, які спричиняють його виникнення та розвиток. Протягом останніх тридцяти років дослідники приділяли значну увагу проблемі емоційного вигоряння. Аналіз літератури вказує, що вивчення змісту та структури цього синдрому відбивається в багатьох роботах зарубіжних і вітчизняних науковців.

1.2. Психологічні особливості синдрому емоційного вигоряння

На сьогодні не існує єдиного погляду на структуру феномену емоційного вигоряння в психологічній науці. Група науковців описує вигоряння як стан психічного, фізичного та емоційного виснаження. Цей синдром розвивається на фундаменті неперервного впливу на особу стресових ситуацій. Він призводить до фізичної, душевної, інтелектуальної перевтоми та виснаження.

Як синоніми до поняття «емоційне вигоряння» у психологічній науковій літературі можна зустріти терміни «професійне вигоряння», «згоряння», «психічне вигоряння», «емоційне згоряння», «психоемоційне вигоряння», що описують те саме явище вигоряння.

Низка науковців (Е. Кирхлер, К. Родлер, К. Маслач, З. Курлянд) дотримуються думки, що прояви вигоряння як емоційного захисту є невіддільним атрибутом емоційного захисту особистості. Вони вважають, що синдром емоційного вигоряння характеризується стійким психічним виснаженням, зниженням професійної мотивації та розвитком дисфункціональних професійних установок.

Проаналізуємо основні підходи до тлумачення поняття «емоційне вигоряння» в психологічній науці. Н. Бредлі у 1969 році розглянув вигоряння як психологічний феномен, що проявляється в «допоміжних професіях». Основну увагу вчений спрямував на створення організаційної структури для запобігати його проявам у персоналу. Проте першовідкривачем вигоряння вважають Г. Фреденбергера (1974), який діагностував цей синдром та визначив його як втрату людиною працездатності, мотивації чи стимулу, особливо коли відданість справі не дає бажаного результату.

В. Пейн розрізняв вигоряння у двох вимірах:

– як стресовий синдром, що найчастіше виявляються у фруструючих робочих ситуаціях;

– як психічний розлад, що може мати клінічно значущі обмеження життєдіяльності, може бути кінцевим результатом процесу перегоряння.

К. Маслач визначав феномен як стан фізичного, розумового та емоційного виснаження, яке прямо викликане роботою у професіях соціальної сфери. [9, с. 6-8].

Базуючись на дослідженнях багатьох авторів, зокрема і на 12-ступінчатій моделі синдрому вигоряння, запропонованої Г. Фрейденбергером і Г. Нортоном, у 2005 році, П. Сидоров та О. Матвієнко виокремили та систематизували такі симптоми емоційного вигоряння, як [8]:

Перша група: психофізичні симптоми:

– почуття постійної втоми не лише вечорами, але і вранці, відразу після сну;

– відчуття емоційного і фізичного виснаження;

– апатія – відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на

небезпечну ситуацію;

– загальна астенізація (слабкість, зниження активності й енергії, погіршення біохімії крові та гормональних показників);

– часті безпричинні головні болі; постійні розлади шлунково-кишкового тракту;

– різка втрата або різке збільшення ваги;

– повне або часткове безсоння;

– постійна загальмованість, сонливість і бажання спати протягом всього дня;

– задишка або порушення дихання за фізичного або емоційного навантаження;

– помітне зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

Друга група: соціально-психологічні симптоми:

– байдужість, нудьга, пасивність і депресія (почуття пригніченості);

– підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;

– часті нервові зриви (спалахи невмотивованого гніву або відмова від спілкування, відхід у себе);

– постійне безпричинне переживання негативних емоцій (почуття провини, образи, сорому, підозрілість, скутість);

– почуття неусвідомленої підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);

– почуття гіпервідповідальності та постійне почуття страху, що «не вийде» або «я не впораюся»;

– загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи (по типу «як не старайся, все одно нічого не вийде»).

Третя група – поведінкові симптоми:

– відчуття, що робота стає дедалі важчою і важчою, і виконувати її дедалі складніше;

– людина помітно змінює свій робочий режим (працює більше 45 годин на тиждень);

– постійно, без необхідності, бере роботу додому, але вдома її не робить;

– не може приймати рішення;

– почуття непотрібності, невіра у покращення, зниження ентузіазму по відношенню до роботи, байдужість до результатів;

– невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, трата більшої частини робочого часу на виконання автоматичних і елементарних дій;

– дистанційованість від співробітників і людей, підвищення імпульсивності;

– зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, застосування наркотичних засобів.

Четверта група – когнітивні симптоми:

– зниження інтересу до нових теорій та ідей, альтернативних підходів;

– нудьга, туга, апатія, зниження інтересу до життя;

– перевагу людина надає стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу;

– цинізм або байдужість;

– низька участь або відмова від участі у розвиваючих експериментах – тренінгах,

освіті, самоосвіті;

– формальне виконання роботи.

П’ята група – соціальні симптоми:

– низька соціальна активність;

– зниження інтересу до дозвілля, захоплень;

– соціальні контакти обмежуються роботою;

– мізерні відносини на роботі та вдома;

– почуття ізоляції, нерозуміння інших та іншими;

– почуття нестачі підтримки з боку сім’ї, друзів, колег.

Детальний аналіз психологічної наукової літератури демонструє те, що феномен емоційного вигоряння є полісистемним явищем, що належать співзалежним структурам різного рівня. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців немає єдиного підходу щодо причин, які визначають виникнення емоційного вигоряння. Деякі автори (К. Кондо, К. Маслач, А. Пайнс та інші) вважають, що синдром розвивається під впливом трьох змінних: рольових, організаційних та особистісних [5, с. 186].

Автори визначали такі особистісні фактори, як: стать, вік, самоповага, авторитаризм, екстраверсія/інтроверсія, рівень емпатії, реактивність, мотивація, трудоголізм, ступінь задоволеності професією, поведінкова реакція на стрес, особисто стосовно прояву домінантних стратегій подолання кризових ситуацій тощо. В. Пейн разом із Б. Перлманом та Е. Хартманом стосовно рольових факторів синдрому вигоряння вважали, що існує зв’язок між емоційним вигорянням та почуттям значущості себе на робочому місці, професійним просуванням. Автори вказували, що робота в ситуації нечіткого або нерівномірного розподілення відповідальності призводить до зростання фактору «емоційного згоряння», навіть при низькому робочому навантаженні [1, с. 22].

Більшість сучасних українських вчених визнають штучність поділу на різні сфери вивчення даного феномену, оскільки на кожному етапі виникають

окремі ознаки емоційного вигоряння, а сам синдром розвивається й протікає в процесі професійної діяльності. Отже, процесуальні й результативні ознаки нерозривно пов’язані між собою.

1.3. Чинники виникнення емоційного вигоряння

Аналізуючи чинники виникнення синдрому емоційного вигоряння, можна виявити певну тенденцію: надмірна залежність від роботи приводить людину до відчуття відчаю й екзистенціальної пустоти. На першій стадії розвитку синдрому професійна діяльність для людини є головною цінністю, має велике значення в житті. Коли з'являється невідповідність між власним внеском особи та очікуваною нею винагородою за професійну діяльність, проявляються перші симптоми вигоряння. Змінюється відношення до професійної діяльності, воно стає байдужим і негативним, відбувається також знеособлення відносин між учасниками процесу, а це створює реальну загрозу для особистісного розвитку людини [15, с. 2].

У вивченні чинників емоційного вигоряння можна виділити три найбільш поширені підходи:

– інтерперсональний, у межах якого основною детермінантою вигоряння вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал-суб’єкт діяльності» (В.Б. Шауфелі, Б.П. Бунк, К. Маслач, та ін.);

– індивідуальний – основною детермінантою вигоряння розглядаються особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен);

– організаційний – у межах якого причиною вигоряння визначаються чинники професійного середовища: особливості організаційної структури, режим діяльності, стиль керівництва тощо (Р.Бурке, І.Віннабст) [15].

Юрьєва Л. М. [21], аналізуючи джерела стресу у роботі медичного персоналу, надає характеристику наступних підходів чинників емоційного вигоряння:

– організаційний – численні обов'язки, відсутність реальної можливості для кар'єрного росту, слабкість служби підтримки працівників;

– ситуаційний – критична налаштованість хворих, брак знань, відсутність або слабкість служби з надання психологічної підтримки, різноманіття етичних моментів;

– специфічний – проблеми у спілкуванні з колегами, пацієнтами та членами їхніх родин; брак досвіду, тягар важкої роботи;

– особистісний – невміння долати труднощі, низький соціально-економічний статус, відсутність достатньої кількості часу, конфлікти з персоналом, наявність сімейної або особистісної кризи [21].

Науковці лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України, після проведених досліджень, чинники емоційного вигоряння поділили на три різновиди:

1. Чинники макрорівня. Вони належать до функцій суспільства;
2. Чинники мезорівня, що пов'язані з підприємницькими організаціями;
3. Чинники мікрорівня належать до самих підприємств [8].

Проаналізуємо зміст цих чинників. До чинників макрорівня можна віднести наступні:

– ставлення держави та населення до певної діяльності;

– створення законодавчих, матеріально-фінансових і соціальних умов для розвитку конкретної галузі;

– наявність загальної концепції забезпечення психічного здоров'я громадян [7, с. 54]

Чинники мезорівня зумовлюють виникнення емоційного вигоряння на рівні характеристики організації. Доказано взаємозв'язок психічного вигоряння з рівнем організаційної культури в професіях суб'єкт-об'єктного типу. Т. Грубі виявлено прямий кореляційний зв'язок професійних стресорів

(емоційне навантаження, реорганізації, конфлікти, перевантаження на роботі та ін.) з «емоційним виснаженням» і «деперсоналізацією» та зворотний зв'язок робочих ресурсів (навчання та кар’єрне зростання, внутрішня мотивація, підтримка керівника, та ін.) з «редукцією професійних досягнень».

До чинників мікрорівня відносяться:

1) особистісні характеристики фахівців відповідальність, стресостійкість, активність, наполегливість, цілеспрямованість, самовладання, комунікативність, самодостатність, креативність, здатність до самоактуалізації, здатність до навчання, інтелект, адаптивність, упевненість у своїх силах;

2) організаційно-професійні характеристики фахівців (тип освіти; стаж роботи; наявність досвіду; навантаження, тривалість робочого дня);

3) соціально-демографічні характеристики (вік, стать, сімейний стан) [7, с. 70-72].

У науковій літературі є значна кількість досліджень щодо чинників емоційного вигоряння особистості. Дослідниця О. Стельмах наводить зовнішні та внутрішні чинники, які зумовлюють професійну деформацію особистості.

Чинники емоційного вигоряння особистості [7, с. 77-78].

- Зовнішні чинники: хронічно психоемоційна діяльність; дестабілізуюча організація діяльності; підвищена відповідальність за свої обов’язки; незадовільний психологічний клімат.

- Внутрішні чинники: схильність до емоційної ригідності; інтенсивна інтеріоризація; слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності; моральні дефекти та дезорієнтація особистості.

Зарубіжні дослідники докладно вивчали вплив соціально-демографічних характеристик на ефект емоційного вигоряння. Вони дійшли висновку, що найбільш тісний зв’язок із вигорянням має вік людини. Встановлено, що серед молодших фахівців рівень вигоряння вищий, ніж серед старших 30-40 років. Брак досвіду відбивається на ризику вигоряння на початку кар’єри. Дослідження довели, що демографічна змінна статі не є

значущим фактором вигоряння. Люди з вищим рівнем освіти показують вищий рівень емоційного вигоряння, ніж менш освічені фахівці. Неодружені (особливо чоловіки) виявляють більшу схильність до вигоряння [7, с. 78].

Мирончук Н.М. [10] зазначає, що професійне вигоряння може бути зумовлене об’єктивними та суб’єктивними чинниками. До об'єктивних чинників автор відносить:

– соціально-економічні зміни в Україні, які, безумовно, впливають на професійне благополуччя, психологічний стан та матеріальну стабільність членів суспільства;

– ризик втрати місця роботи через із низьким фінансуванням;

– перенавантаження робочими завданнями за відсутності відповідної оплати праці та заохочення;

До суб’єктивних чинників автор відносить такі:

– несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності чи недостатня мотивованість;

– деякі особистісні характеристики: трудоголізм, тривожність, інтровертивність, перфекціонізм тощо;

– неадекватність самооцінки та професійних очікувань [10, с. 64].

Певні риси характеру людини, її поведінкові моделі збільшують схильність тієї чи іншої особи до емоційного вигоряння. Розглянемо риси та моделі поведінки, які можуть стати визначальними в емоційному вигорянні:

1) орієнтація на інших;

2) перфекціонізм;

3) відсутність позитивних стосунків [12].

Вчена І.А. Прокопенко виділяє чинники, які призводять до професійного вигоряння педагогів:

– підвищена відповідальність за функції, які він виконує вчитель;

– напружена психоемоційна діяльність, пов’язана з великою кількістю невідкладних проблем;

– подвійні вимоги, дестабілізаційна організація діяльності, погано структурована інформація;

– завищені вимоги контингенту;

– регламентація і постійний контроль роботи;

– нестабільна атмосфера, що відрізняється конфліктністю.

Сюди можна додати недостатню заробітну платню; відсутність унормованого позаурочного часу; відсутність візуальних результатів своєї праці, сімейні проблеми [16].

Тривалий час вважалось, що головною причиною виникнення емоційного вигоряння є перебування людини під впливом стресів професійного характеру. Зараз чинники професійного вигоряння науковці часто умовно поділяють на соціальні, емоційні та фізичні. Ці чинники здійснюють одночасний вплив на людину, виснажуючи фахівця невідповідністю між потребами соціального оточення, вимогами професії й наявними у фахівця ресурсами. Прагнення особистості відповідати всім запитам призводить до виснаження організму, та спричиняє емоційне вигоряння [3].

Дослідники вважають, що чинники емоційного вигоряння впливають особливості їхньої професійної діяльності та індивідуальні характеристики фахівців. Серед організаційних особливостей професійної діяльності виділяють такі: відсутність інтересів за межами професійної сфери; нераціональна організація робочого простору; недостатній рівень соціальної підтримки; безперспективна й одноманітна діяльність; нездатність впливати на процес прийняття рішень; необхідність прояву емоцій, які не відповідають емоційному стану фахівця, неоднозначні вимоги до виконуваної роботи; недостатня матеріальна й моральна винагорода за виконану роботу.

До характеристик особистості фахівця, що сприяють розвитку професійного вигоряння, належать наступні: тривожність, депресивність; психічна ригідність, підвищена схильність до раціоналізації, високий рівень самоконтролю, емоційної лабільності. Враховуються також організаційні чинники такі, як: нераціональна організація робочого простору; нездатність впливати на процес прийняття рішень безперспективна та одноманітна діяльність тощо [3, с. 95].

Вигоряння є причиною взаємодії пов’язаних з роботою (зовнішніх) й індивідуальних (внутрішніх) чинників. Складемо таблицю за матеріалами наукової статті Романовської О.В., Набільської Є.М.

Зовнішні й внутрішні чинники емоційного вигоряння [18, с. 2-3].

- Зовнішні фактори: особливості організації праці - надмірне робоче навантаження, незрозумілі (неповні) посадові інструкції, невизначені обов’язки, рольовий конфлікт, невизнання на роботі; робота, що вимагає постійної концентрації і відданості клієнту, який в той же час потребує ретельного догляду, часто призводить до психічного перевантаження; відсутність професійної мотивації, монотонна робота, низька заробітна плата.
- Внутрішні фактори: особисте ставлення до роботи - гіперболізована професійна етика, надмірне переживання щодо проблем клієнтів; високі особисті амбіції і недоліки в підтримці особистого психічного балансу; недостатня компетентність.

Серед факторів професійного вигоряння вчені встановили ще декілька, які були виявлені в ході досліджень. Це, як зазначили респонденти, відсутність соціальної підтримки, яка полягає в: професійній, емоційній підтримці, обміном досвідом та професійних викликах. Низька самооцінка. Коли людина в процесі роботи докладає значні зусилля, а з боку керівництва, колег, пацієнтів немає належного визнання, страждає самооцінка фахівця. Тиск на фахівця, який може здійснювати будь-яка зацікавлена особа, буде провокувати психологічну нестабільність у фахівця [18].

Отже, аналіз наукової літератури показав, що чинники емоційного вигоряння відіграють важливу роль в виникненні та розвитку цього явища у особистості, їхня значущість доведена на прикладі розвитку професійного вигоряння багатьох професійних груп.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Протягом останніх тридцяти років дослідники приділяли значну увагу проблемі емоційного вигоряння. Аналіз літератури вказує, що вивчення змісту та структури цього синдрому відбивається в багатьох роботах зарубіжних і вітчизняних науковців.

Детальний аналіз наукових джерел демонструє те, що емоційне вигоряння є полісистемним явищем, що належить до взаємної дії структур різного рівня. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців немає єдиного підходу щодо причин, які визначають виникнення емоційного вигоряння.

Узагальнюючи аналіз літературних джерел, можна підсумувати, що емоційного вигоряння розглядається як складне багатоаспектне явище, яке характеризується певною сукупністю факторів, які спричиняють його виникнення та розвиток.

Аналіз підходів учених до тлумачення феномену надає можливість встановити, що емоційне вигоряння притаманне психічно здоровим людям, утворюється непомітно під час надлишкових вимог до особи під час тривалого емоційного навантаження в діяльності.

Емоційне вигоряння в умовах теперішнього часу науковці розглядають як дисфункційно-особистісне явище, яке переживають, переважно, спеціалісти, що працюють у системі «людина-людина».

Провідні фахівці з даної проблеми визначають вигоряння як синдром емоційного виснаження, який складається з негативної самооцінки, упередженого ставлення до роботи та втрату сприймання й співчуття до клієнтів.

Більшість сучасних вчених визнають штучність поділу на різні сфери вивчення даного феномену, оскільки на кожному етапі виникають окремі ознаки емоційного вигоряння, а сам синдром розвивається й протікає в процесі професійної діяльності. Отже, процесуальні й результативні ознаки нерозривно пов’язані між собою.

Переважна більшість українських науковців дотримуються інтегрального підходу до структурно-процесуального змісту феномену вигоряння. Саме він здатен забезпечити можливість дослідження не тільки феноменологічних конструктів, а й механізмів трансформації даного синдрому в інші психічні явища.

Аналізуючи чинники виникнення синдрому емоційного вигоряння, можна виявити певну тенденцію: надмірна залежність від роботи приводить людину до відчуття відчаю й екзистенціальної пустоти. Коли з'являється невідповідність між власним внеском особи та очікуваною людиною винагородою за професійну діяльність, проявляються перші симптоми вигоряння.

Отже, аналіз наукової літератури показав, що чинники емоційного вигоряння відіграють важливу роль у виникненні та розвитку цього явища в особистості, їхня значущість доведена на прикладі розвитку професійного вигоряння багатьох професійних груп.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИНИКНЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ У ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Чинники виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни

В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги ставляться не тільки до професійних знань, умінь та навичок учителя, але й до рівня особистісного розвитку, саморозвитку та психологічного самопочуття педагогічних працівників.

За загальним визнанням спеціалістів, педагогічна діяльність – це один із видів професійної діяльності, який найбільше деформує особистість людини. Робота вчителем вимагає високої відповідальності, постійного самовдосконалення, творчого підходу до навчання, та водночас є надзвичайно важкою і напруженою [32].

Комплекс економічних проблем, що сьогодні склалися у сфері освіти, такі як невисока заробітна плата, недостатня технічна забезпеченість тощо, відіграє важливу роль у формуванні емоційного стану педагогів. Соціально-економічні фактори, пов’язані з падінням престижу педагогічної професії, також роблять працю вчителя надзвичайно вимушеною. У цьому контексті робота вчителя вимагає великих зусиль та вдачі для досягнення професійного успіху та впевненості в своїх можливостях.

Педагогічна діяльність має особливості, які докладають психоемоційний стрес на вчителя. Постійний контакт зі школярами, потреба в адаптації до індивідуальних особливостей кожного учня, та намагання зрозуміти їхні потреби вимагають великого емоційного зусилля. Крім того, вчителі часто стикаються з конфліктами в класі, психологічними проблемами учнів, та потребою у вирішенні педагогічних завдань в обмежений час. Ці аспекти робочого процесу можуть вплинути на стан психічного здоров’я вчителя.

З іншого боку, зі збільшенням педагогічного стажу роботи в учителів знижуються показники як фізичного, так і психічного здоров'я. Збільшення віку вчителя часто супроводжується зменшенням фізичної активності та погіршанням здоров'я. Це може вплинути на загальний стан і емоційний стан особистості [32].

Усі ці фактори здійснюють руйнівний вплив на емоційну сферу педагога. У нього зростає кількість афективних розладів, з'являються почуття незадоволеності собою та своїм життям, труднощі у встановленні контактів з учнями, колегами, та оточуючими людьми. Вчителі можуть відчувати психологічний стрес та невпевненість у власних здібностях. Все це може призвести до втрати мотивації та низької робочої продуктивності.

Ці симптоми негативно відображаються на всій професійній діяльності педагога. Вони можуть призвести до погіршення взаємовідносин з учнями, незадоволеності батьків та адміністрації, а також погіршення результатів його роботи. Учителі можуть відчувати відчуженість та невдоволеність власною діяльністю, що може призвести до виснаження та ризику розвитку синдрому емоційного вигоряння.

Як зарубіжні, так і вітчизняні вчені уже давно звертають увагу на наявність значної кількості стресорів у педагогічній діяльності. Професія вчителя насичена багатьма факторами, які можуть викликати стрес, серед них соціальна оцінка з боку учнів, батьків, колег та керівництва; часті випадки невизначеності у навколишній дійсності, повсякденна рутина, пов'язана з великою кількістю документації та інші аспекти, які можуть негативно вплинути на психологічний стан вчителя [57].

Науковець Л. Боброва [8] вирізняє декілька основних проявів стресу в роботі вчителя, серед них: фрустрованість, підвищена тривожність, дратівливість та виснаженість. Ці явища можуть впливати на якість навчального процесу та загалом на професійну діяльність вчителя.

Крім того, важливими стресовими факторами, на думку вченого А. Погрібна, є психологічні та фізичні навантаження, якими педагоги часто піддаються. Виснаження фізичних і моральних сил може призвести до

зниження ефективності професійної діяльності вчителя, вплинути на його психологічне самопочуття та відносини з оточуючими у різних сферах життя [57].

У контексті сучасних викликів та надзвичайних обставин, які супроводжують війну, важливо розглянути чинники, які призводять до емоційного вигоряння вчителів. В умовах конфлікту та стресу, які накладають психологічний тиск на особистість, педагоги стають вразливими до ризику емоційного вигоряння.

По-перше, негативний вплив воєнного конфлікту на педагогічну діяльність виявляється через несприятливе психологічне середовище, що складається з постійної загрози та невизначеності. Нестабільність та тривожність, що супроводжують війну, можуть викликати почуття безпорадності та стресу у вчителів, що може призвести до виснаження та погіршення психоемоційного стану.

По-друге, важливим фактором є вплив соціального оточення та стосунків з іншими учасниками навчального процесу. Умови військового конфлікту можуть вплинути на взаємини з учнями, батьками та колегами. Наприклад, педагоги можуть стикатися з недовірою, агресією або непорозумінням з боку учнів, що може викликати негативні емоції та втомлювати педагогів.

По-третє, об’єктивні труднощі, пов’язані з організацією навчального процесу в умовах війни, також можуть призвести до емоційного вигоряння. Зміни в графіку, нестача ресурсів, технічне забезпечення та інші аспекти можуть створювати додатковий стрес для педагогів, особливо для тих, хто намагається забезпечити якісну освіту в умовах надзвичайних обставин.

Додатковим фактором, що може впливати на емоційний стан вчителів, є специфіка виховання та навчання дітей у контексті війни. Педагогам може доводитися стикатися з психологічними травмами та емоційним стресом учнів, що може сильно вплинути на їх власні емоції та психологічний стан.

Сучасна педагогічна професія невіддільна від проблеми «професійного вигоряння». Особливо актуальним це стає в умовах війни, коли вчителі часто стають перед надзвичайно важливими та відповідальними завданнями.

Один із важливих аспектів - це організаційний клімат в колективі. Він може впливати на емоційний стан вчителів. Підтримка, тепла атмосфера, спільні цілі та цінності в колективі є важливими чинниками, які можуть допомогти вчителям подолати стрес та уникнути вигоряння.

Також велике значення має ставлення адміністрації школи. Підтримка та стимулювання професійного росту вчителів, а також чітке розподілення обов'язків може стати важливим фактором у запобіганні вигорянню [24].

Проте, у військових конфліктах, коли навчальні заклади можуть опинитися без необхідного технічного та матеріального забезпечення, а самі вчителі - під психологічним стресом, навіть найкраща організаційна атмосфера може бути недостатньою.

Зрозуміло, що в таких умовах важливою стає підтримка та допомога вчителям в подоланні емоційного напруження та стресу. Проведення спеціальних тренінгів та психологічна підтримка можуть бути ефективними інструментами в запобіганні емоційному вигорянню педагогів.

Важливо розглянути, як вплив воєнних факторів може посилити процес емоційного вигоряння вчителів. В умовах війни, коли люди опиняються під постійною загрозою і стикаються із життєвими труднощами, негативні емоції можуть накопичуватися ще швидше. Вчителі, які працюють в таких умовах, можуть відчувати стрес і травму на різних рівнях [32].

По-перше, постійний страх за власну безпеку та безпеку своїх учнів може спричиняти тривожність та незрозумілість. Саме ці почуття можуть посилити напруженість у спілкуванні, яка є однією з ранніх ознак емоційного вигоряння. Неодноразові ситуації небезпеки можуть призвести до стану постійної напруги та дискомфорту.

По-друге, воєнні конфлікти часто супроводжуються загостренням соціальних і економічних проблем, а це може вплинути на робочі умови вчителів. Недостатнє фінансування навчальних закладів, відсутність

необхідного матеріального та технічного забезпечення може стати додатковим джерелом стресу та невпевненості в власних можливостях.

По-третє, вчителі можуть стикатися із загальними труднощами, пов’язаними зі змінами у соціальному середовищі. Війна може спричинити зміни в стосунках між людьми, суспільство може переживати подвійні стандарти та певні конфлікти. Всі ці фактори можуть стати причиною негативних емоцій та напруженості в особистому та професійному житті вчителів.

Всі ці фактори можуть посилити процес виникнення емоційного вигоряння. Постійна напруженість, негативні емоції, втома та дискомфорт можуть призвести до депресії, апатії та агресивної поведінки. Вчителі можуть відчувати себе неконтрольованими та розчарованими. Усе це може вплинути на якість їхньої роботи та стосунків з учнями, колегами та оточуючими [58].

Емоційне вигоряння не обходить стороною не лише досвідчених педагогів, але також торкається і молодих вчителів. Серед останніх, існує відсоток, які швидко розчаровуються та шукають собі іншу роботу. Ситуація, коли вчитель відчуває, що учні не слухають його, може виявитися особливо складною. Це може проявлятися у формі нецікавого викладання матеріалу або відчутті власної невпевненості, що впливає на якість комунікації з учнями. У таких випадках, вчитель, який не звертає уваги на своїх учнів, намагається контролювати ситуацію, а не спілкуватися, може стати об'єктом демонстративної реакції учнів, які починають бунтувати, демонструвати неслухняність, або навіть уникати його занять.

Фактори, що сприяють виникненню емоційного вигоряння серед педагогічних працівників, можна класифікувати як зовнішні і внутрішні. Серед зовнішніх факторів варто виділити високий рівень відповідальності за учнів, дисбаланс між інтелектуальними та енергетичними витратами та морально-матеріальною винагородою, напруженість та конфлікти в професійному оточенні, відсутність можливості для самовираження, одноманітність діяльності, відсутність позитивного оцінювання, невизначені перспективи в роботі та невидимість результатів своєї праці [22].

Внутрішні фактори, що можуть призвести до емоційного вигоряння, включають в себе низьку самооцінку, невдоволеність своєю роботою, нехтування виконанням обов'язків, порушення апетиту, підвищену агресивність, низьку власну активність, збільшене використання психостимуляторів (наприклад кава, тютюн, алкоголь), розлади сну, пошук виправдань замість пошуку рішень, конфлікти на робочому місці, внутрішній неспокій та невпевненість. Всі ці ознаки можуть вказувати на те, що вчителі переживають тривалий стрес та можуть впасти під вплив синдрому емоційного вигоряння.

2.2. Дослідження психологічних особливостей виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни

Для виявлення особливостей виникнення синдрому емоційного вигоряння вчителів під час війни нами було проведене емпіричне дослідження.

У ході дослідження для виявлення проявів синдрому емоційного вигоряння у вчителів в умовах війни були використані наступні методики діагностики:

1. Методика «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников).
2. Методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко).
3. Методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк).
4. Методика «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина - людина»» (Г. С. Нікіфоров).

Методика «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников). Дана методика є важливим інструментом для діагностики синдрому вигоряння на різних рівнях, зокрема міжособистісному, особистісному та мотиваційному. Ця методика складається з 72 тверджень, які

допомагають визначити рівень вигоряння у педагогічних працівників (див. Додаток А).

Шкала психоемоційного виснаження (ПВ) відображає ступінь емоційного та фізичного виснаження учителя. Виснаження може проявлятися у формі емоційної та фізичної втоми, байдужості, холодності у ставленні до учнів та колег, а також може включати симптоми депресії та роздратованості.

Шкала особистісного віддалення (ОВ) вказує на зменшення кількості контактів з оточенням, підвищення роздратованості та нетерплячості у ситуаціях спілкування, а також негативізму у відношенні до інших. Це свідчить про специфічну форму соціальної дезадаптації вчителя, що працює з людьми.

Шкала професійної мотивації (ПМ) вимірює рівень робочої мотивації та ентузіазму щодо роботи з альтруїстичним змістом. Вона відображає продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, а також самооцінку професійної діяльності та ступінь успішності в роботі з людьми.

Обробка результатів методики проводиться шляхом підрахунку балів за кожною з трьох шкал. Після отримання «сирого» балу визначається рівень психічного вигоряння в кожній шкалі, використовуючи нормативну таблицю: низький, середній або високий рівень.

Ця методика дозволяє оцінити прояви психічного вигоряння на різних рівнях та надає можливість для подальшого аналізу і розробки індивідуальних стратегій професійного самозбереження для вчителів. Використання методики «Визначення психічного вигоряння» є важливим етапом у розвитку професійної психології та педагогіки, оскільки воно сприяє покращенню умов праці педагогічних працівників та підвищенню якості освіти в цілому.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко). Дана методика є важливим інструментом для аналізу та діагностики емоційного вигоряння в педагогічних працівників. Вона базується на визначенні трьох компонентів емоційного вигоряння: напруження, резистенція та виснаження (див. Додаток Б).

Перший компонент, напруження, відображає виснаженість, яку досліджувані відчувають у зв'язку зі своєю професійною діяльністю. Симптоми цього компонента включають переживання психотравмуючих умов роботи, незадоволеність собою як професіоналами, відчуття загнаності в кут та розвиток тривожності та депресивних настроїв.

Другий компонент, резистенція, характеризується надмірним емоційним виснаженням, що викликає захисні реакції, що роблять людину відстороненою та емоційно закритою. Тут симптоми включають неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, розширення сфери економії емоцій та редукцію професійних обов'язків.

Третій компонент, виснаження, відображає фізичну та емоційну втому, яку вчителі досліджувані відчувають внаслідок професійної діяльності. Це може проявлятися у таких симптомах, як втрата енергії, відчуття пустоти, деградація професійних навичок та низька мотивація для подальшої роботи.

Методика діагностики рівня емоційного вигоряння надає можливість оцінити рівень емоційного вигоряння на кожному з цих компонентів та визначити, який з них може бути найбільш проблематичним для конкретного педагога. Такий аналіз дозволяє розробити індивідуальні стратегії для запобігання або подолання емоційного вигоряння та забезпечити педагогів психологічною підтримкою та ресурсами для підвищення їхньої якості роботи.

Згідно з «ключем», для оцінки рівня «емоційного вигоряння» використовуються наступні критерії:

1. Обчислюється сума балів для кожного з 12 симптомів «вигоряння». Це дає можливість оцінити важливість та виразність кожного окремого симптому у формуванні «вигоряння».

2. Далі, для кожної з трьох фаз формування «вигоряння» (напруження, резистенція, виснаження), обчислюється сума показників симптомів, які характеризують дану фазу. Це дає можливість визначити, яка саме фаза є найбільш вираженою у конкретному випадку.

3. Для підсумкового визначення рівня синдрому «емоційного вигоряння» обчислюється загальна сума показників усіх 12 симптомів. Це дозволяє зробити об'єктивну оцінку загального рівня емоційного вигоряння.

Для кожного симптому встановлені критерії, що вказують на ступінь його сформованості: від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований.

Ці критерії дозволяють проводити об'єктивну оцінку рівня емоційного вигоряння та визначити його характеристики на різних етапах формування. Такий аналіз надає можливість розробити індивідуальні стратегії для запобігання або подолання емоційного вигоряння, що є надзвичайно важливим для забезпечення психологічного благополуччя та продуктивності працівників.

Методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк). Дана методика допомагає визначити та оцінити психічні особливості та деякі властивості особистості, а саме: тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність.

Вона широко використовується в психологічних дослідженнях, клінічній практиці та психологічному консультуванні для розуміння особистісних особливостей та можливих психологічних проблем.

Методика Г. Айзенка складається з 40 запитань, які вимагають самооцінки за певними аспектами. Ці аспекти охоплюють різні складові емоційного стану та поведінки людини (див. Додаток В).

Кожна відповідь має вагу у визначенні психічних особливостей. Високі бали свідчать про певні риси характеру, такі як емоційна нестабільність чи схильність до агресивності. Низькі бали, навпаки, вказують на емоційну стабільність та здатність до самоконтролю.

Ця методика базується на самооцінці особистості та включає в себе 40 запитань, які розділені на чотири групи, по 10 запитань в кожній. Після відповідей досліджуваної особи, бали підраховуються для кожної групи питань, і результати інтерпретуються залежно від кількості балів.

Перша група запитань оцінює рівень тривожності. Діапазон балів може вказувати на тривожність особистості. Оцінки 0-7 балів вказують на низький рівень тривожності, 8-14 балів - на середню, допустимого рівня тривожності, і 15-20 балів - на високий рівень тривожності. Цей аспект важливий для розуміння, наскільки особа схильна до тривожності та нервового напруження.

Друга група питань вимірює рівень фрустрації. Вона вказує на психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, яке виникає в конфліктних ситуаціях. Оцінки від 0 до 7 балів свідчать про високу самооцінку і стійкість до невдач. Оцінки від 8 до 14 балів вказують на середній рівень самооцінки і наявність фрустрації. Оцінки від 15 до 20 балів свідчать про низьку самооцінку та прагнення уникати труднощів.

Третя група запитань оцінює рівень агресивності. Вона вказує, наскільки особистість агресивна та нестримана. Оцінки від 0 до 7 балів вказують на спокійність та стриманість, від 8 до 14 балів - на середній рівень агресії, а від 15 до 20 балів - на виражену агресивність та труднощі в стосунках з людьми.

Четверта група питань вимірює рівень ригідності особистості, тобто тенденцію до збереження стереотипів, способів мислення та нездатність до змін. Оцінки від 0 до 7 балів вказують на відсутність ригідності. Оцінки від 8 до 14 балів вказують на середній рівень ригідності. Оцінки від 15 до 20 балів свідчать про сильно виражену ригідність та нездатність до змін у місці роботи чи в сім'ї.

Методика «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина»» (Г. С. Нікіфоров). Синдром «вигоряння», відповідно до моделі американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, може бути тлумачений як комплексний стан, що включає в себе три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень.

Емоційне виснаження є центральною складовою «професійного вигоряння». Воно характеризується зниженим рівнем емоційного фону, відчуттям байдужості або, навпаки, емоційним перенасиченням. У вчителів і викладачів це може виникати внаслідок постійної емоційної напруги, яка виникає в процесі спілкування з учнями та колегами.

Другою важливою складовою є деперсоналізація. Це відображається в деформації стосунків з іншими людьми, зокрема учнями та колегами. Деперсоналізація може виражатися в збільшенні залежності від інших людей або у зростанні негативізму і цинічних установок до їхніх потреб і почуттів.

Остання складова, а саме редукція особистих досягнень, вказує на тенденцію оцінювати себе, свої професійні досягнення та успіхи негативно. Це може включати в себе і втрату віри в службову гідність і можливості, або обмеження власної особистої гідності та можливостей взагалі.

Зазначені складові взаємодіють і можуть виникати в різних комбінаціях. Важливо вчасно розпізнавати ознаки синдрому «вигоряння» та вживати заходи для попередження чи подолання цього стану серед вчителів і викладачів.

Синдром «вигоряння» є серйозним психологічним станом, який може виникати внаслідок довготривалого стресу та надмірного психологічного навантаження. Методика для вчителів та викладачів, розроблена для оцінки почуттів і переживань, пов’язаних з роботою, є корисним інструментом для визначення ступеня вигоряння в професії, де спілкування з учнями та колегами важливий аспект. Ця методика складається із 22 тверджень, які охоплюють широкий спектр емоційних реакцій та почуттів, що можуть виникати у вчителів та викладачів під час роботи (див. Додаток Г).

Перша група питань оцінює емоційне виснаження. Це стан, коли людина відчуває, що її емоційні ресурси вичерпані. Відповіді на ці питання допомагають визначити, наскільки часто ви відчуваєте себе емоційно виснаженими через роботу.

Друга група питань відображає деперсоналізацію, яка може проявлятися в погіршенні стосунків з учнями або колегами, а також в негативних емоціях у відносинах з ними.

Третя група питань стосується редукції особистих досягнень і самооцінки. Вона відображає, як сильно ви впливаєте на власну продуктивність та віру у свої можливості.

Ця методика надає можливість вчителям та викладачам бути більш свідомими щодо свого стану та емоційних реакцій на роботу, а також вчасно виявляти ознаки вигоряння. Залежно від результатів оцінки кожної групи питань, можна визначити рівень «професійного вигоряння» і вживати заходів для покращення психологічного комфорту та роботи вчителів і викладачів.

2.3. Психологічний та статистичний аналіз результатів констатувального експерименту

У дослідженні брали участь вчителі загальноосвітніх навчальних закладів міста Сєвєродонецька (переміщені на територію, підконтрольну Україні). Загальна кількість респондентів становила 30 осіб (див. Додаток Д).

Результати дослідження за методикою «Визначення психічного вигоряння» (А. А. Рукавішников) (див. табл. 2.1 – 2.2).

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою «Визначення психічного вигоряння» (А. А. Рукавішников)

№	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
1	15	17	8
2	55	41	31
3	26	32	16
4	42	21	22
5	9	20	10
6	45	6	36
7	21	45	20
8	7	37	7
9	37	17	37

Продовж. табл. 2.1

10	54	43	21
11	7	23	22
12	37	41	45
13	26	22	33
14	24	17	37
15	19	15	34
16	41	15	41
17	21	35	43
18	38	8	21
19	35	22	41
20	32	14	27
21	18	21	11
22	3	14	44
23	41	21	41
24	33	18	47
25	40	7	32
26	45	16	45
27	13	28	25
28	35	25	41
29	20	28	45
30	32	17	43

Таблиця 2.2

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Визначення психічного вигоряння»

Шкали	Показники				
	Вкрай низькі	Низькі	Середні	Високі	Вкрай високі
Психоемоційне виснаження	10 %	14 %	43 %	27 %	6 %
Особистісне віддалення	10 %	13 %	53 %	10 %	14 %
Професійна мотивація	6 %	10 %	23 %	23 %	38 %

Для наочного відображення результатів дослідження було побудовано гістограму (див. рис. 2.1).

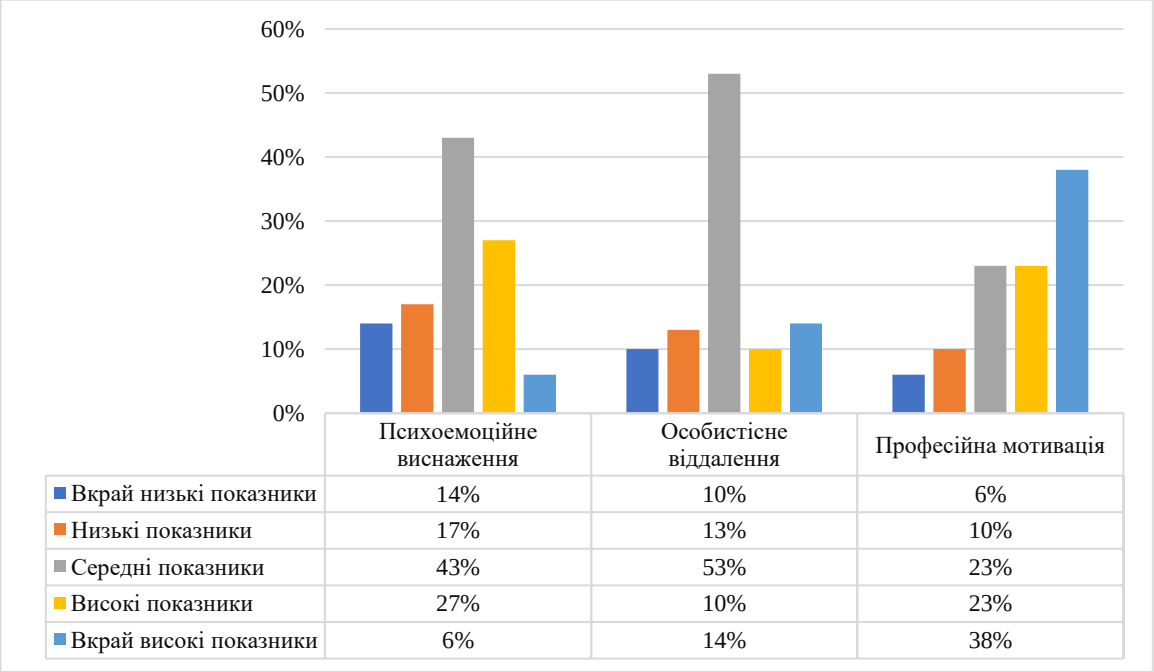


Рис. 2.1. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою «Визначення психічного вигоряння»

Результати підкреслюють значну варіабельність в психоемоційному стані респондентів. Це свідчить про необхідність індивідуального та цільового

підходу до роботи з кожним респондентом з метою покращення їхнього психологічного стану.

За шкалою «Психоемоційне виснаження» були отримані наступні результати: вкрай низькі показники (10 %): респонденти відчувають себе бадьоро, енергійно, мають сили для виконання своїх обов'язків; низькі показники (14 %): респонденти можуть відчувати невелику втому, але швидко відновлюються; середні показники (43 %): респонденти відчувають втому, виснаження, але можуть виконувати свої обов'язки; високі показники (27 %): респонденти відчувають сильну втому, виснаження, що ускладнює виконання обов'язків; вкрай високі показники (6 %): респонденти відчувають надзвичайну втому, виснаження, що робить неможливим виконання професійних обов'язків.

Особистісне віддалення: вкрай низькі показники (10 %): відчувають емоційну залученість до роботи, співпереживає колегам і клієнтам; низькі показники (13 %): можуть відчувати деяку байдужість до роботи; середні показники (53 %): респонденти відчувають байдужість до роботи, колег і клієнтів; високі показники (10 %): відчувають відчуженість від роботи; вкрай високі показники (14 %): відчувають неприязнь до роботи, колег і клієнтів.

Професійна мотивація: вкрай низькі показники (6 %): спостерігається сильний інтерес до роботи, вважає її важливою і корисною; низькі показники (10 %): респонденти відчувають деяке зниження інтересу до роботи; середні показники (23 %): у респондентів присутнє зниження інтересу до роботи; високі показники (23%): респонденти відчувають втрату інтересу до роботи; вкрай високі показники (38 %): відчувають втрату інтересу до роботи, вважають її безцільною.

Найбільш поширеними симптомами емоційного вигоряння є втома, виснаження і байдужість до роботи.

Наступним етапом емпіричного дослідження було проведення психологічної діагностики респондентів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко) (див. табл. 2.3 – 2.4).

Таблиця 2.3

Результати дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойка

№	Напруга			Резистенція			Виснаження		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1		37		26				39	
2			62			88			78
3		39			37			37	
4			61			92	21		
5		44		21				60	
6			67		39			45	
7		55				67			82
8			61		43		26		
9			64			83		44	
10		43			39				83
11	33			36			36		
12		38				79		38	
13		40				80			98
14			61		41			43	
15		41			58				110
16		44			37			41	
17		38			41				81
18	25			32				37	
19		40			37		33		
20			63			85			67
21			61		39			43	
22		51		26					92
23			68		37				86
24			63		37			58	

Продовж. табл. 2.3

25		56		31					91
26			65			93		53	
27		43		33					90
28			63	31					95
29			64			101		45	
30			61		42			37	
Разом	2	14	14	8	13	9	4	14	12

Таблиця 2.4

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння»

Фази емоційного вигоряння	**Фаза сформувалась**	**Фаза у стадії формування**	**Фаза не сформувалась**
Напруга	10 %	70 %	20 %
Резистенція	6,7 %	83,3 %	10 %
Виснаження	7 %	80 %	13 %

Наочно результати представлені у вигляді гістограми (див. рис. 2.2).

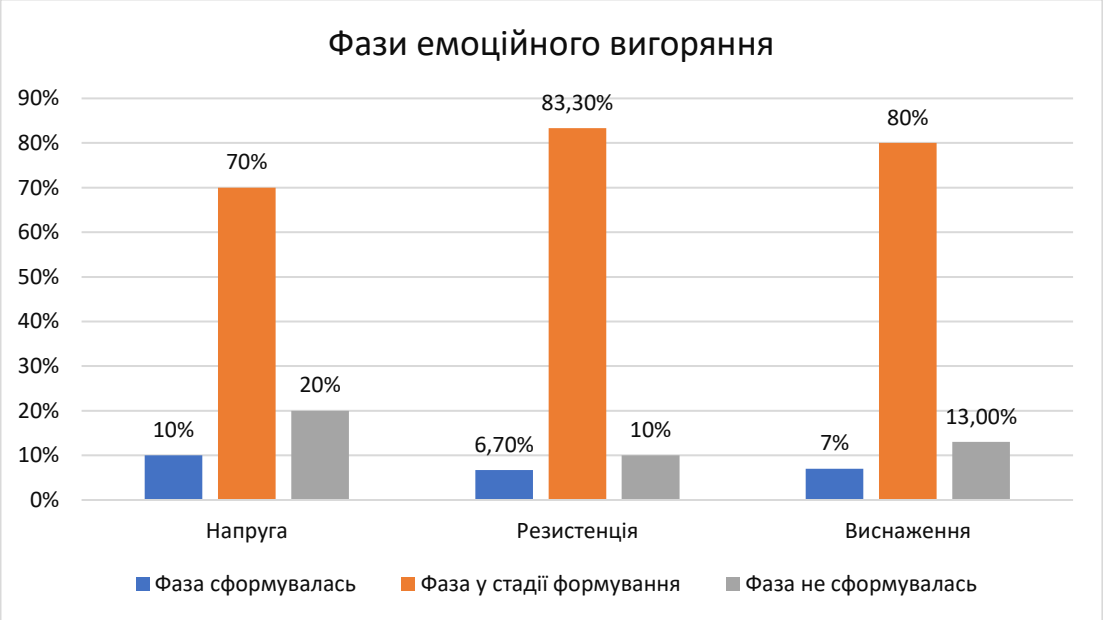


Рис. 2.2. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння»

Фаза «Напруги» сформувалася у 10 % респондентів, а у 70 % вона перебуває у стадії формування. Це означає, що у 70 % людей спостерігаються симптоми, характерні для початкової стадії емоційного вигоряння. Це означає, що ці респонденти відчувають підвищену втому, тривогу, дратівливість та інші симптоми, пов'язані з хронічним стресом. У 20 % фаза виявилась не сформованою. Ці люди, ймовірно, мають стійкий запас ресурсів, які допомагають їм протистояти стресу.

Фаза «Резистенція» сформувалася лише у 6,7 % респондентів. Це означає, що ці люди навчилися справлятися зі стресом, не дозволяючи йому призводити до виснаження. У більшості респондентів (83,3 %) спостерігаються симптоми, характерні для стадії, коли людина намагається пристосуватися до стресу, але її адаптаційні механізми вже не справляються.

Фаза «Виснаження» сформувалася у 7 % людей, що ці особи відчувають сильне виснаження, втрату інтересу до роботи та інших сфер життя, а також погіршення фізичного та психічного здоров'я. У 80 % респондентів спостерігаються симптоми, характерні для останньої стадії емоційного вигоряння, коли людина вже не може ефективно функціонувати в професійній та особистій сферах. У 13 % респондентів фаза не сформована.

За результатами дослідження, було побудовано гістограму з найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння серед респондентів (див. рис. 2.3).

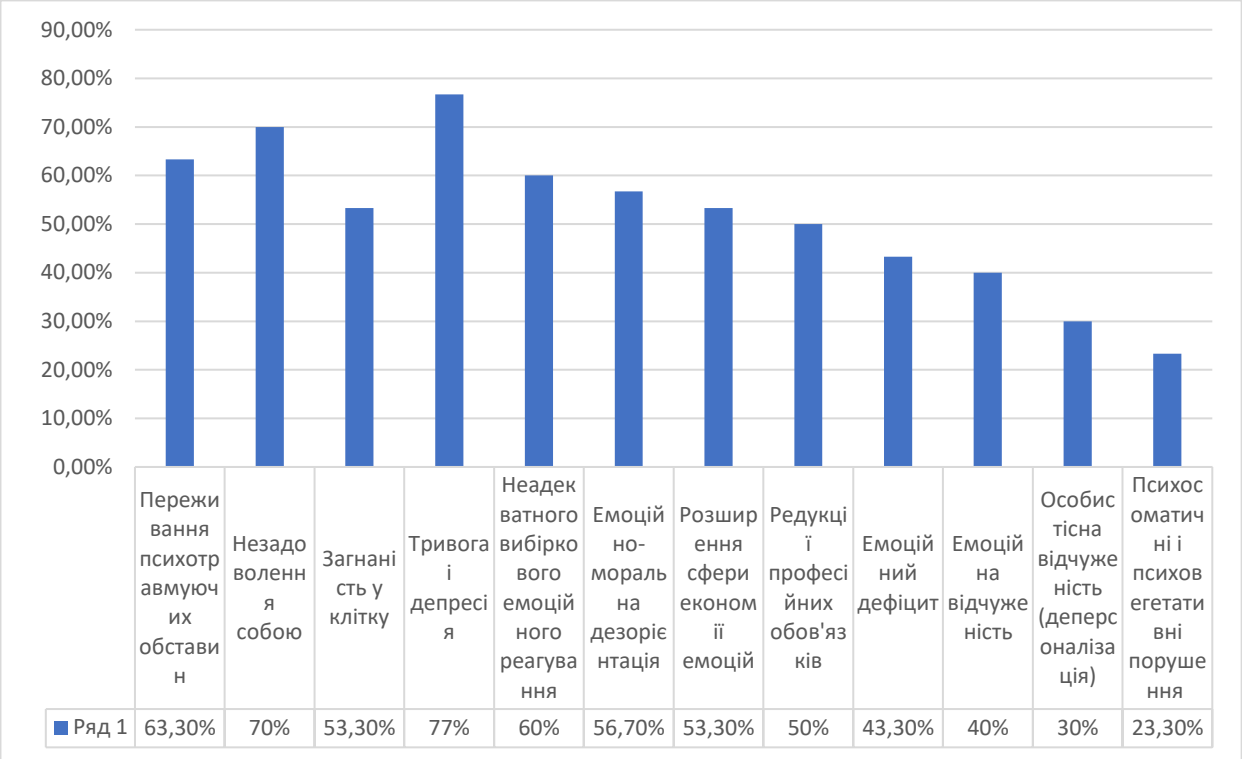


Рис. 2.3. Гістограма розподілу результатів дослідження за домінуючими симптомами

За результатами дослідження, найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння є:

– Переживання психотравмуючих обставин (63,3 %). Це можуть бути такі події, як смерть близької людини, втрата роботи, хвороба, насильство тощо.

– Незадоволення собою (70 %). Людина відчуває себе безпорадною, некомпетентною, не здатною впоратися з вимогами роботи або життя.

– Загнаність у клітку (53,3 %). Людина відчуває, що її життя обмежене, що вона не може вільно рухатися і розвиватися.

– Тривога і депресія (76,7 %). Ці симптоми є наслідком хронічного стресу і можуть призводити до серйозних проблем зі здоров'ям.

– Неадекватного вибіркового емоційного реагування (60 %). Людина стає більш емоційно черствою, втрачає здатність співпереживати іншим.

– Емоційно-моральна дезорієнтація (56,7 %). Людина втрачає відчуття цінностей, сенсу життя.

– Розширення сфери економії емоцій (53,3 %). Людина починає уникати емоційно насичених ситуацій, стає більш замкнутою.

– Редукції професійних обов'язків (50 %). Людина втрачає інтерес до роботи, знижується її працездатність.

Інші симптоми емоційного вигоряння зустрічаються рідше:

– Емоційний дефіцит (43,3 %). Людина відчуває себе емоційно виснаженою, у неї немає сил на емоційні прояви.

– Емоційна відчуженість (40 %). Людина відчуває себе відстороненою від інших людей, від себе самої.

– Особистісна відчуженість (деперсоналізація) (30 %). Людина відчуває, що її особистість змінюється, що вона стає іншою людиною.

– Психосоматичні і психовегетативні порушення (23,3 %). Ці порушення можуть проявлятися в різних формах, таких як головні болі, безсоння, проблеми з травленням, серцево-судинними захворюваннями тощо.

Загалом, результати дослідження свідчать про те, що у респондентів, є високий ризик розвитку емоційного вигоряння.

Результати проведеного психодіагностичного дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) представлено у таблиці (див. табл. 2.5 – 2.6).

Таблиця 2.5

Результати дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)

№	Фрустрація			Тривожність			Агресивність			Ригідність		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1		8				7			5	15		
2			7			3			7			3
3	15			15			16				8	
4		10			8			13				7
5	15					5		10			14	

Продовж. табл. 2.5

6			6	16			17					4
7		11		15							8	
8		14			11		15					2
9	16					7		9				7
10		10		17					7		10	
11	20						20			16		
12		8			14			10			12	
13		8				5			4		8	
14			5		8			8				2
15	15					6			5		11	
16		8			10			8			10	
17			7		11		16				11	
18	17			20				12		20		
19		8				1			7		8	
20			2		8				4			4
21			1			7		12				3
22		10		13			15		7		11	
23			5		13		15			15		
24	15			15		5		15			13	
25	18				13				4		11	
26	18				10			14				2
27		8			8				5			7
28			5	12				13				6
29		14			11		16			16		
30			3		8			13				1
Разом	**9**	**12**	**9**	**8**	**13**	**9**	**8**	**12**	**10**	**5**	**13**	**12**

Таблиця 2.6

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів»

№	Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Фрустрація	22 %	40 %	38 %
2	Тривожність	26 %	43 %	31 %
3	Агресивність	26 %	40 %	34 %
4	Ригідність	16 %	44 %	40 %

Для наочного відображення результатів дослідження, було побудовано гістограму (див. рис. 2.4).

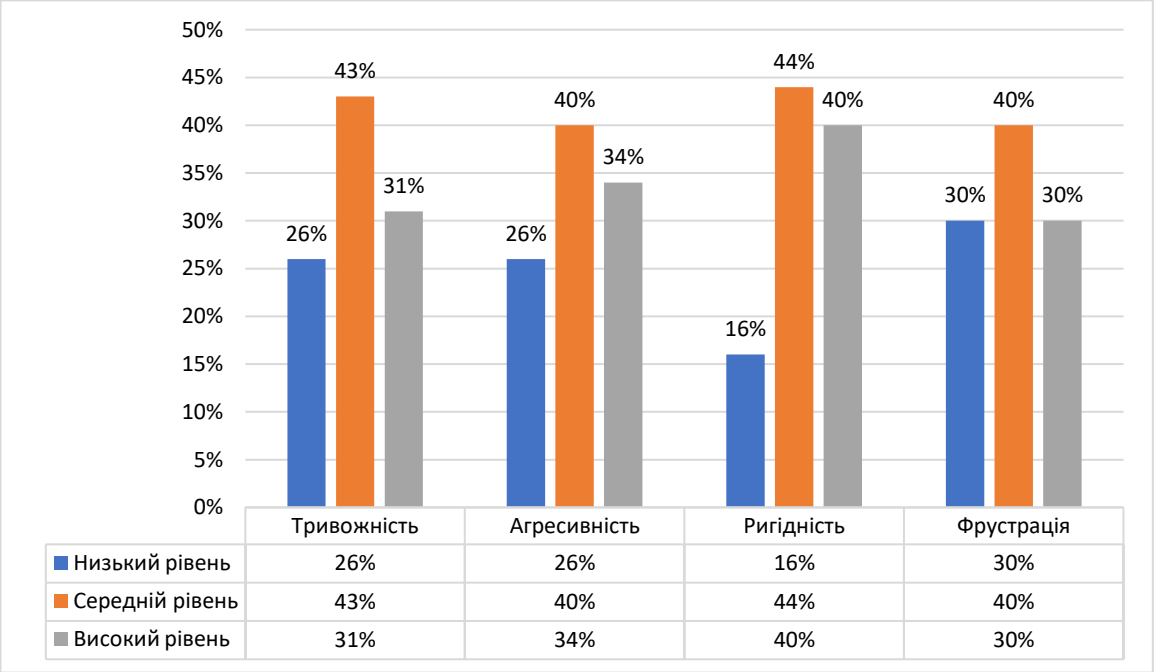


Рис. 2.4. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів»

За результатами дослідження, проведеного за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, можна зробити такі висновки:

У 30 % досліджуваних виявлено низький показник фрустрації. Ці респонденти стійкі до труднощів, не бояться невдач, не схильні до фрустрації.

Середній показник фрустрації виявлено у 40 % досліджуваних. Ці люди адекватно сприймають свої життєві невдачі, можуть знаходити способи їх подолання. Високий показник фрустрації виявлено у 30 % досліджуваних. Ці люди схильні до фрустрації, відчувають труднощі в подоланні труднощів, можуть бути агресивними або пасивними.

У 26 % досліджуваних виявлено низький рівень тривожності. Ці люди не схильні до тривоги, спокійні, впевнені в собі. Середній рівень тривожності виявлено у 43 % досліджуваних. Ці люди можуть відчувати тривогу в складних ситуаціях, але в цілому володіють достатньою стійкістю до неї. Високий рівень тривожності виявлено у 31 % досліджуваних. Ці люди схильні до тривоги, часто відчувають страх, занепокоєння, хвилювання.

У 26 % досліджуваних виявлено низький рівень агресивності. Ці люди не агресивні, неконфліктні, схильні до співпраці. Середній рівень агресивності виявлено у 40 % досліджуваних. Ці люди можуть бути агресивними в ситуаціях, коли вважають, що їх права порушуються. Високий рівень агресивності виявлено у 24 % досліджуваних. Ці люди схильні до агресивної поведінки, можуть бути конфліктними, жорстокими.

У 16 % досліджуваних виявлено низький рівень ригідності. Ці люди легко пристосовуються до змін, гнучкі в мисленні, дії. Середній рівень ригідності виявлено у 44 % досліджуваних. Ці люди можуть бути ригидними в деяких ситуаціях, але в цілому володіють достатньою гнучкістю. Високий рівень ригідності виявлено у 40 % досліджуваних. Ці люди схильні до ригідності, не люблять змін, можуть бути уперті, консервативні.

Загалом, за результатами дослідження можна зробити висновок, що більшість досліджуваних мають середні показники за всіма шкалами. Це говорить про те, що вони мають відносно стійку психіку, здатні справлятися з труднощами, але в деяких ситуаціях можуть відчувати тривогу, фрустрацію або агресивність.

Однак, слід зазначити, що 30 % досліджуваних мають високий рівень фрустрації, що може призводити до проблем у спілкуванні та взаємодії з

іншими людьми. Також 26 % досліджуваних мають високий рівень агресивності, що може призводити до конфліктів і насильства.

Знижений рівень ригідності у 16 % досліджуваних може говорити про їхню схильність до імпульсивності, недостатню здатність до планування та прогнозування. З іншого боку, високий рівень ригідності у 40 % досліджуваних може говорити про їхню упертість, консерватизм, недостатню здатність до адаптації до змін.

Результати проведеного психодіагностичного дослідження за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина»» (Г. С. Нікіфоров) представлено у таблицях (див. табл. 2.7 – 2.8).

Таблиця 2.7

Результати дослідження за методикою діагностики «Синдром вигоряння у професіях системи «людина-людина» (Г. С. Нікіфоров)

№	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистісних досягнень		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1			27			15		32	
2			33	6					17
3	15				12			34	
4		18			7		39		
5		25		1				38	
6	12				11			38	
7						13			24
8	8				10		40		
9		23			7			33	
10			31			17			27
11	9			5			43		
12		17				15		34	
13			29			13			21

Продовж. табл. 2.7

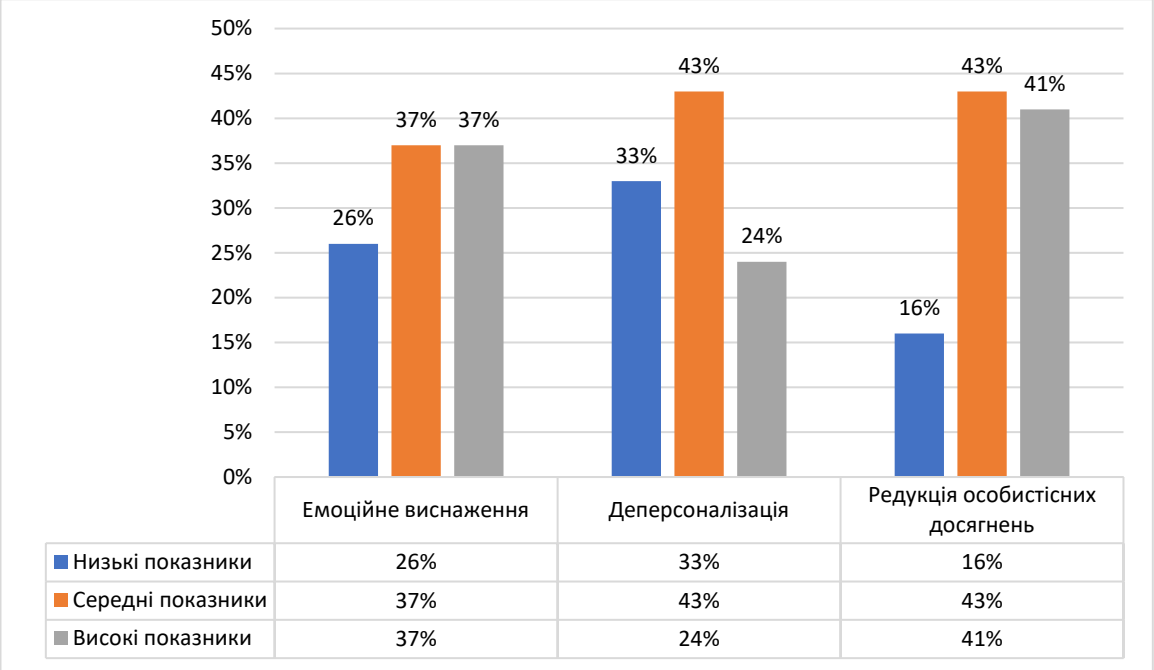
14		26			9			33	
15			30		11				19
16		22		3				38	
17	14				12				19
18		21		5				33	
19			31		10		41		
20			27			13			18
21		25			8			38	
22	10		29	5					28
23	2				8				31
24		21			12			34	
25			29	2					29
26		17		5				36	
27			30			14			23
28		20		4					25
29	9				10		46		
30			31	1				33	
Разом	**8**	**11**	**11**	**10**	**13**	**7**	**5**	**13**	**12**

Таблиця 2.8

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою діагностики «Синдром вигоряння у професіях системи «людина-людина»

№	Шкала	Низькі показники	Середні показники	Високі показники
1	Емоційне виснаження	26 %	37 %	37 %
2	Деперсоналізація	33 %	43 %	24 %
3	Редукція особистісних досягнень	16 %	43 %	41 %

Для наочного відображення результатів дослідження було побудовано гістограму (див. рис. 2.5).



	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень
Низькі показники	26%	33%	16%
Середні показники	37%	43%	43%
Високі показники	37%	24%	41%

Рис. 2.5. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики «Синдром вигоряння у професіях системи «людина-людина»

Емоційне виснаження є найпоширенішим симптомом синдрому вигоряння. 37 % опитаних мають середні показники емоційного виснаження, вони відчувають емоційну втому, але ще не доходять до стадії виснаження. 37 % респондентів мають високі показники цього симптому. Це означає, що вони відчувають емоційну спустошеність, втому, зневіру, байдужість до роботи.

Деперсоналізація також є поширеним симптомом вигоряння. 43 % опитаних мають середні показники деперсоналізації, а 24 % – високі. Це означає, що вони відчувають відсторонення від роботи, колег, клієнтів. Вони стають більш цинічними, беземоційними, зневажливими.

Редукція особистісних досягнень є менш поширеним симптомом вигоряння, але він також є важливим. 43 % опитаних мають середні показники редукції особистісних досягнень, що означає, що більшість працівників не відчувають зниження самооцінки та професійних досягнень. 16 % – високі показники, це означає, що вони відчувають зниження самооцінки, професійного успіху, значущості своєї роботи.

Узагальнюючи результати, можна зазначити значну варіабельність в психоемоційному стані респондентів, що вказує на необхідність індивідуального та цільового підходу до роботи з кожним з них для поліпшення їхнього психологічного стану. За шкалою "Психоемоційне виснаження" були виявлені різні рівні: від вкрай низьких, де респонденти відчувають бадьорість, до вкрай високих, де вони відчувають надзвичайну втому, ускладнюючи виконання професійних обов'язків. Особистісне віддалення також виявило різні рівні, від емоційної залученості до байдужості та неприязності до роботи, колег і клієнтів. Щодо професійної мотивації, спостерігається велика різноманітність від сильного інтересу до роботи до втрати інтересу і вваження її безцільною. Загалом, найбільш поширеними симптомами емоційного вигоряння виявилися втома, виснаження і байдужість до роботи.

Загальний висновок з результатів дослідження за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка вказує на велику різноманітність психічних характеристик серед досліджуваних. Більшість з них має середні показники за всіма шкалами, що свідчить про їхню відносну психічну стійкість і здатність справлятися з труднощами. Однак важливо відзначити, що існують групи осіб з підвищеним показником фрустрації та агресивності, а також зі зниженим рівнем ригідності.

30 % досліджуваних виявили високий показник фрустрації, що може впливати на їхню здатність до ефективної взаємодії та спілкування з оточуючими. З іншого боку, 26 % мають високий рівень агресивності, що може призводити до конфліктів та насильства. Також слід відзначити, що існують групи з низьким та високим рівнем ригідності, вказуючи на різний рівень гнучкості та адаптивності до змін.

Таким чином, після проведення емпіричного дослідження можна сказати, що серед респондентів яскраво проявилися такі симптоми емоційного вигоряння, як психоемоційне виснаження, що призводить до підвищення втоми, тривоги, дратівливості та інших проявів, пов'язаних з хронічним стресом; особистісне віддалення, що призводить до втрати інтересу до роботи,

та, як наслідок, вважається безцільною; переживання психотравмуючих обставин, які пов'язані з пережитим стресом (бойові дії, втрата близької людини тощо); незадоволення собою; тривога і депресія, що є наслідком хронічного стресу; емоційно-моральна дезорієнтація, коли людина втрачає життєві цінності та сенс життя.

Отже, важливо враховувати цю різноманітність показників при розробці індивідуальних підходів до психологічної підтримки та вдосконалення емоційного стану респондентів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги ставляться не тільки до професійних знань, умінь та навичок учителя, але й до рівня особистісного розвитку, саморозвитку та психологічного самопочуття педагогічних працівників. Робота вчителем вимагає високої відповідальності, постійного самовдосконалення, творчого підходу до навчання, та водночас є надзвичайно важкою і напруженою.

У ході дослідження нами були виявлені чинники, які призводять до емоційного вигоряння вчителів, а саме негативний вплив воєнного конфлікту, який виявляється через несприятливе психологічне середовище, що складається з постійної загрози та невизначеності; вплив соціального оточення та стосунків з іншими учасниками навчального процесу; об'єктивні труднощі, пов'язані з організацією навчального процесу в умовах війни: зміни в графіку, нестача ресурсів, недостатнє технічне забезпечення; специфіка виховання та навчання дітей у контексті війни: психологічні травми та емоційний стрес учнів може сильно впливати на їх власні емоції та психологічний стан вчителів.

Варто зазначити, що вплив воєнних факторів може посилити процес емоційного вигоряння вчителів. Перебування під постійною загрозою та відчуття стресу тільки посилюють накопичення негативних емоцій та пригніченого стану, і як наслідок це призводить до емоційного вигоряння.

Нами було проведено емпіричне дослідження для виявлення особливостей виникнення синдрому емоційного вигоряння вчителів під час війни. Для цього були використані наступні методики діагностики: методика «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников); методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко), методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк), методика «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина - людина»» (Г. С. Нікіфоров).

Основна вибірка дослідження була сформована з 30-ти вчителів загальноосвітніх навчальних закладів міста Сєвєродонецька, віком 29+, які

виїхали на підконтрольну Україні територію. Результати аналізу свідчать про те, що серед учителів існує різноманітність у проявах симпомів емоційного вигоряння.

За шкалою «Психоемоційне виснаження» були отримані середні та високі показники прояву цього симптому; за шкалою «Особистісне віддалення» переважають середні показники; за шкалою «Професійна мотивація» переважають високі та вкрай високі показники, а це свідчить про те, що респонденти відчувають втрату інтересу до роботи та вважають її безцільною. Найбільш поширеними симптомами емоційного вигоряння є втома, виснаження і байдужість до роботи. Показники «Напруга», «Резистенція» та «Виснаження» знаходяться на фазі сформування. Це говорить про те, що у респондентів помітні симптоми, характерні для початкової стадії емоційного вигоряння, а також коли людина намагається пристосуватися до стресу, але її адаптаційні механізми вже не справляються з цим. Показники «Виснаження» характерні для останньої стадії емоційного вигоряння, коли людина вже не може ефективно функціонувати в професійній та особистій сферах. Найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння серед респондентів є: переживання психотравмуючих обставин, незадоволення собою, тривога і депресія, неадекватне вибіркового емоційне реагування, а також емоційно-моральна дезорієнтація. Показники таких симптомів, як «Фрустрація», «Тривожність», «Агресивність» та «Ригідність» здебільшого є середніми. Це говорить про те, що респонденти мають відносно стійку психіку, здатні справлятися з труднощами, але в деяких ситуаціях можуть відчувати тривогу, фрустрацію або агресивність. Емоційне виснаження є найпоширенішим симптомом синдрому вигоряння. Це означає, що учасники дослідження відчувають емоційну спустошеність, втому, зневіру, байдужість до роботи. Такі показники, як «Деперсоналізація» та «Редукція особистісних досягнень» теж проявилися на середньому та високому рівнях.

Отже, можна зазначити значну варіабельність в психоемоційному стані респондентів, що вказує на необхідність індивідуального та цільового підходу до роботи з кожним з них для поліпшення їхнього психологічного стану.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни

Програма психокорекції була розроблена на основі результатів дослідження синдрому емоційного вигоряння у вчителів під час війни. Головна мета програми полягає в розробці та наданні учасникам ефективних психологічних інструментів в подоланні синдрому емоційного вигоряння та вироблення стійкості до його проявів.

Мета тренінгової програми:

– профілактика та збереження психологічного здоров’я в освітньому середовищі;

– ознайомлення із прийомами саморегуляції;

– профілактика синдрому емоційного вигоряння через згуртування педагогічного колективу та зняття психоемоційної напруги.

Завдання:

– ознайомити вчителів з поняттям «емоційне вигоряння»;

– знизити рівень емоційного вигоряння;

– навчити знаходити внутрішні ресурси, творчо розкриватися;

– підвищувати рівень згуртованості педагогічного колективу.

Заняття № 1 «Вивчення феномену емоційного вигоряння»

Мета: Формування у учасників розуміння поняття «емоційне вигоряння», його причин і наслідків. Створити атмосферу довіри та підтримки в групі.

Вступне слово (3 хв.)

Ведучий. Доброго дня, шановні учасники тренінгу. Я рада вас вітати. Сьогодні я проведу тренінг на тему «Розуміння емоційного вигоряння». Нині у процесі професійної діяльності ми часто стикаємося з випадками емоційного вигоряння як педагогів, і керівників. Вміння володіти собою, тримати себе в руках – один із головних показників діяльності, від чого залежать і його професійні успіхи та психологічне здоров'я.

Під емоційним вигорянням ми розуміємо синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до виснаження емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів педагога, що виникли внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» чи «звільнення» від них.

Педагог-психолог повідомляє учасників тренінгового заняття про те, що робота сьогодні передбачає деякі правила. Вони можуть мити наступний зміст:

– довірчий стиль спілкування, єдина форма звернення один до одного на «ти» (на ім'я);
– активну участь у тому, що відбувається;
– говорити необхідно від свого імені: «Я вважаю…», «Я думаю…»;
– оцінюються вчинки, а не люди;
– спілкування за принципом «тут і тепер»;
– група надає підтримку кожному учаснику;
– повага до того, хто говорить, говоримо тільки по одному [5].

Хід заняття:

1. Вправа «Волоський горіх» (5 хв).

Мета: Створити атмосферу ціннісного ставлення до теми, створити позитивний настрій.

Вправа спрямована на те, щоб учасники зрозуміли важливість і цінність теми заняття. Для цього ведучий звертає увагу учасників на те, що волоський горіх є символом мудрості, сили і здоров'я. Цей символ асоціюється з педагогами, які є «мозковим центром» у школі.

Інструкція: Ведучий. У цьому мішечку знаходяться волоські горіхи. Візьміть кожен по одному горіху, уважно розгляньте його, вивчивши

структуру та особливості будови. За формою волоські горіхи нагадують людський мозок. Подібна подібність не випадкова: природа дає зрозуміти, що ці плоди — найкраща їжа для розуму і не тільки. А хто є «мозковим центром» у школі? [27].

Ведучий. Так, волоський горіх символізує педагогів. Про корисні властивості волоського горіха люди знають уже давно. З давніх-давен вони вважалися їжею богатирів, а в Стародавньому Вавилоні жерці взагалі забороняли вживати горіхи простим смертним.

Чим же такий цінний волоський горіх? За рецептом медицини Тибету волоські горіхи рекомендується регулярно вживати в їжу людям при стресах і перевтомі (як нервовому, так і фізичному), при головних болях, після важкої хвороби, для зміцнення серця. Недарма волоський горіх називають «царським». Адже щоденне вживання цих плодів дозволить позбавитися перевтоми, тримати в тонусі нервову систему, зміцнити серцевий м'яз, відрегулювати кислотність і не допустити вікового погіршення зору. А якщо під час дієти на сніданок з'їдати трохи горіхів із медом, організм буде забезпечений поживними речовинами на весь день.

Візьміть собі горіхи на згадку і пам'ятайте завжди, що ви є ядром своєї організації і повинні бути: міцними, врівноваженими, мудрими, витриманими, корисними, мати великий запас енергії [27].

Вправа «Сходи» (15 хв).

Мета: усвідомлювати себе як особистість, яка перебуває на певному проміжку життєвого шляху та професійної діяльності.

У вашій роботі дуже важливо усвідомлювати себе як особистість та правильно визначати своє професійне місце розташування. Всім учасникам лунають прості олівці та листочки зі схематичним зображенням сходів. Уважно розгляньте сходи та відзначте своє розташування на ній на сьогоднішній день. Учасники виконують завдання. Подумайте і дайте відповідь, Ви піднімаєтеся або опускаєтеся? Чи влаштовує Вас Ваше становище на сходах? Чи внутрішні протиріччя з цього приводу? Що Вам заважає бути на верхній сходинці? [15].

Вправа «Розподіли по порядку» (15 хв).

Мета: донести до учасників важливість вміння перемикати соціальні ролі для збереження психічного здоров'я та творчої активності; усвідомлення свого «Я».

Я пропоную вам розподілити за ступенем значущості наступний список: Діти; робота; Чоловік; Я; -друзі; Родичі. Кожен із вас виділив собі найбільш значні соціальні ролі, усвідомивши своє «Я», зберігши у своїй психічне здоров'я [31].

Вправа «Валіза педагогічних ресурсів» (10 хв).

Мета: Ознайомити учасників з різними способами відновлення сил і енергії.

Вправа спрямована на те, щоб учасники зрозуміли, що існує безліч можливостей для відпочинку та відновлення, крім традиційних хобі.

Інструкція: Ведучий. Один із поширених стереотипів життєвої психогігієни – уявлення про те, що найкращим способом відпочинку та відновлення є наші захоплення, улюблені заняття, хобі. Число їх зазвичай обмежене, оскільки більшість людей мають трохи більше 1-2 хобі. Багато з таких занять потребують особливих умов, часу чи настрою самої людини. Однак існує багато інших можливостей відпочити та відновити свої сили.

Я пропоную вам зібрати валізу педагогічних ресурсів, тобто. те, що допомагає відновлювати життєві сили та енергію. На екрані слайд із зображенням валізи. Учасники тренінгу передають один одному імпровізовану валізу та повідомляють про те, як вони відновлюють енергетичний баланс після напруженої роботи. Ось ми й зібрали валізу педагогічних ресурсів. Кожен для себе візьме щось корисне та цікаве для відновлення енергетичного потенціалу [35].

Рекомендації.

Ведучий. Навчіться по можливості відразу скидати негативні емоції, а не витісняти їх у психосоматику. Як це можна зробити в умовах роботи в школі:

– різко встати та пройтися;

– швидко та різко написати чи намалювати щось на дошці чи аркуші паперу;

– ізмалювати листок паперу, зім'яти і викинути.

Якщо у вас порушено сон, намагайтеся читати на ніч вірші, а чи не прозу. За даними досліджень вчених, вірші та проза розрізняються за енергетикою, вірші ближчі до ритму людського організму і діють заспокійливо. Щовечора обов'язково стаєте під душ і, промовляючи події дня, що минув, «змивайте» їх, оскільки вода здавна служить потужним енергетичним провідником. Починайте відновлюватись вже зараз, не відкладайте на потім! А для підняття впевненості в собі та гарного настрою, дозвольте подарувати вам весняні квіти з маленькими правилами здорового життя.

Всім учасникам вручаються імпровізовані квіти з маленькими правилами здорового життя на кожній пелюстці:

– вибудовуйте гармонійні відносини з оточуючими;

– залишайте негатив «за бортом»;

– гартуйте;

– відмовтеся від шкідливих звичок;

– ставте довгострокові цілі;

– будьте активні протягом дня;

– не піддавайтеся негативу та негативним емоціям;

– пийте багато рідини. Краще чисту воду;

– займайтеся самоосвітою.

Рефлексія.

Заняття № 2 «Емоційне вигоряння: причини та шляхи профілактики»

Мета: зняття емоційної напруги для зміцнення психологічного здоров'я педагога.

Вступне слово. Втома, напруга, невдоволення та інші негативні емоції заважають нам жити, працювати і навіть заважають сприймати інформацію. Тому я вас попрошу зараз звільнитися від усього не потрібного таким чином: спробуйте висловити втому, напругу, яка накопичилася у вас, різні

переживання за допомогою вигуків. Уявіть собі, що це якесь чарівне слово, яке при проголошенні допоможе відчути себе добре.

Умова одна, її потрібно вимовити так, щоб усі ми зрозуміли, що все, що ви накопичили в собі, перш за все вийшло назовні і вам це більше не заважає. Не випадково я попросила виконати вас цю вправу, адже тема нашої сьогоднішньої розмови піде про напругу, вірніше про перенапругу, яка призводить до емоційного та професійного вигоряння.

Міні – лекція «Професійне вигоряння педагога» (5 хв).

Мета: ознайомити учасників з поняттям професійного вигоряння педагога.

Професійне вигоряння – це стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, що виникає в результаті тривалої інтенсивної професійної діяльності. Воно характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією і зниженням особистісного досягнення.

Причинами професійного вигоряння педагога можуть бути:

- Висока інтенсивність праці. Педагоги часто працюють в умовах підвищеного навантаження, що може привести до емоційного виснаження.
- Нестабільність професійного середовища. Зміна освітніх програм, реформи в освіті, нестабільність фінансового становища школи - все це може негативно позначитися на емоційному стані педагога.
- Недостатня підтримка з боку колег і керівництва. Відсутність підтримки може призвести до відчуття самотності і безпорадності, що сприяє розвитку професійного вигоряння.
- Особистісні фактори. Схильність до перфекціонізму, високі вимоги до себе і інших, низька самооцінка - все це може підвищити ризик розвитку професійного вигоряння [22].

Для профілактики професійного вигоряння педагога важливо:

- Створювати умови для збереження здоров'я і психоемоційного благополуччя педагогів.
- Забезпечувати педагогів достатньою кількістю часу для відпочинку і відновлення.

- Створювати в колективі атмосферу довіри і підтримки.
- Забезпечувати педагогів професійним зростанням і розвитком.

Вправа «Часом я балую себе» (10 хв).

Мета: Запропонувати учасникам подумати про те, наскільки важливо іноді робити щось приємне собі.

Зміст: перед початком психолог попереджає слухачів, що зараз кожному учаснику знадобиться аркуш паперу і вся інформація, яку вони запишуть на аркуші, матиме суворо конфіденційний характер. Тих, хто сидить поруч, не питати про те, що вони написали. Інструкція: згадайте та складіть список справ, які Ви виконуєте з метою доставити собі задоволення, подбати про своє душевне здоров'я та трохи побалувати себе. Коли списки будуть готові, учасники повинні зазначити, як часто вони роблять те, що написано на аркуші. Після цього пропонується обговорити і висловити свою думку щодо того, наскільки важливо іноді зробити щось приємне собі. Тому бажано бути щирішими, не заглядати у листи колег [45].

Ведучий. Сьогодні хочу дати вам кілька технік, способів управління своїм психоемоційним станом, підняти свою самооцінку, підвищити емоційний настрій. А щоб слово робота асоціювалася у вас тільки з радісними і щасливими моментами.

Вправа «Руки» (10 хв).

Мета: Зняття втоми та напруги з рук; поліпшення кровообігу в руках; підвищення тонусу м'язів рук.

Інструкція: Сядьте на стілець, трохи витягнувши ноги та звісивши руки вниз. Постарайтеся уявити собі, що енергія втоми «витікає» з кистей рук на землю, - ось вона струмує від голови до плечей, перетікає по передпліччю, досягає ліктів, прямує до кистей і через кінчики пальців просочується вниз, у землю. Ви чітко фізично відчуваєте теплий тягар, що ковзає по ваших руках. Посидьте так одну-дві хвилини, а потім злегка потрясіть руками, остаточно позбавляючись своєї втоми. Легко, пружно встаньте, посміхніться, пройдіться.

Вправа «Руки» є ефективним способом зняття втоми та напруги з рук. Вона також сприяє поліпшенню кровообігу в руках та підвищенню тонусу м'язів рук [58].

Вправа «Поплавок в океані» (5 хв).

Мета: зняття стресу та напруги; розслаблення тіла і розуму: розвиток уяви та креативності.

Інструкція: Заплющте очі і уявіть, що Ви маленький поплавець у величезному океані. У Вас немає мети, компасу, карти, керма, весел. Ви рухаєтеся туди, куди несуть Вас вітер та океанські хвилі. Велика хвиля може на деякий час накрити Вас, але Ви знову виринаєте на поверхню. Спробуйте відчути ці занурення та виринання. Відчуйте рух хвилі, тепло сонця, краплі дощу, водяну подушку, що підтримує вас знизу. Які ще виникають відчуття, коли ви уявляєте себе маленьким поплавцем у великому океані?

Вправа «Поплавок в океані» є ефективним способом зняття стресу та напруги. Вона також сприяє розслабленню тіла і розуму, а також розвитку уяви та креативності [58].

Вправа «Лимон» (5 хв).

Мета: зняття напруги та стресу.

Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна (долонями вгору, плечі та голова опущені. Подумки уявіть собі, що у вас у правій руці лежить лимон. Починайте повільно його стискати доти, доки не відчуєте, що «вижали» весь сік. Розслабтеся Тепер уявіть собі, що лимон знаходиться в лівій руці, повторіть вправу, знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття, потім виконайте вправу одночасно двома руками, розслабтеся, насолоджуйтеся станом спокою [68].

Вправа «Лимон» є ефективним способом зняття напруги та стресу. Вона також сприяє розслабленню м'язів рук і розвитку уяви та концентрації.

Рефлексія.

Заняття № 3 «Виявлення ресурсів. Зміцнення образу «я» педагогів»

Мета: розвиток уміння переводити негативні переживання в позитивні емоційні стани.

Вправа «Асоціації з кольором» (5 хв).

Мета: згуртування колективу.

Інструкції. Висловити свої асоціації різних ситуацій чи явищ із тим чи іншим кольором. Наприклад: типи людей, відносини між людьми, між керівником та підлеглими тощо [68].

Вправа «Мій герб» (3 хв).

Мета: розвиток позитивної самовідносини.

Інструкція:

1. Візьміть аркуш паперу і олівець.
2. Закрийте очі і подумайте про свої найбільш характерні професійні якості, сімейні та особистісні цінності.
3. Коли ви сформулюєте свої думки, відкрийте очі і почніть малювати свій герб або символ.
4. Ви можете використовувати будь-які символи, які вам підходять. Наприклад, якщо ви цінуєте справедливість, ви можете намалювати на своєму гербі ваги або статую правосуддя. Якщо ви цінуєте любов, ви можете намалювати серце.
5. Коли ви закінчите малювати, розгляньте свій герб або символ. Подумайте про те, що він означає для вас [58].

Вправа «Задоволення» (10 хв).

Мета: усвідомлення наявних усередині ресурсів відновлення сил.

Інструкція:

1. Ведучий роздає учасникам аркуші паперу та ручки.
2. Ведучий пропонує учасникам подумати про те, які види повсякденної діяльності приносять їм задоволення.
3. Учасники записують на аркушах паперу 10 видів діяльності, які приносять їм задоволення.
4. Після того, як учасники запишуть 10 видів діяльності, ведучий пропонує їм пронумерувати їх за рівнем задоволення.
5. Ведучий пояснює учасникам, що це є ресурс, який можна використовувати як «швидку допомогу» для відновлення сил.

Вправа «Задоволення» допоможе учасникам усвідомити, що у них є внутрішні ресурси, які допомагають їм відновлювати сили. Ці ресурси можна використовувати в стресових ситуаціях для того, щоб покращити своє самопочуття [45].

Вправа: «Я знаю, Я вмію, Я люблю…» (10 хв).

Мета: знайомство, усвідомлення своєї сутності, прийняття своїх якостей.

Інструкція: кожен гравець повинен підійти по черзі до всіх учасників та обмінятися фразою: "Привіт, мене звуть... Я знаю (умію, люблю) робити..." Питання для обговорення: - Хто відчував незручність, труднощі? - Кому здалося, хтось хвалиться? - Чи дізнались ви щось нове про людей? - А, якби фраза у вправі була побудована навпаки, були б труднощі? Чому? [27].

Вправа: «Кольорові королівства» (15 хв).

Мета: розвиток в учасників умінь та навичок соціальної перцепції при використання невербальних засобів спілкування. Крім того, гра розвиває кмітливість, ініціативність допомагає формуванню згуртованості групи.

У казковому світі існували два королівства – Синє та Зелене. Ці королівства були добрими сусідами. у столиці кожного з них стояв палац. у кожному палаці знаходилися король і королева, принц і принцеса, головний міністр, фрейліна, начальник варти, кухар, садівник, астролог. легко здогадатися, що в синьому королівстві у всіх мешканців костюми були синього кольору, а у Зеленому – зелені. та й інші речі в цих королівствах були відповідні кольори. в іншому ж ніяких відмінностей. Навіть зовні король синього королівства був схожий на короля Зелене королівство. Якось зла чарівниця наслала на обидва королівства жахливий ураган. Він був такої сили, що всіх мешканців, немов легкі пір'їнки, розкидало по казковому світу. коли ураган нарешті затих, жителі не могли зрозуміти, якому вони з королівств – Синьому чи Зеленому – вони виявилися. чарівний ураган не тільки все перемішав, але й позбавив людей можливості розрізняти кольори, бо всі виявилося вкрите товстим шаром пилу. найстрашніший гуркіт, що супроводжував ураган, на якийсь час оглушив мешканців, і вони нічого не

чули. проте всім мешканцям дуже хотілося повернутися до своїх звичних обов'язків. адже кожен із них пам'ятав, хто він і в якому королівстві він жив, але гадки не мав, хто перебуває поруч з ним [27].

Уявіть собі, що ви опинилися дома жителів цих королівств. давайте спробуємо вирішити проблему, що виникла перед ними. яким чином ми будемо це робити? Тепер ви по черзі витягніть картку і дізнаєтеся, яка роль дісталася вам у вашій грі – кухарі, або скажемо головного міністра. колір написи на картці підкаже, до якого королівства ви належите. найважливіша умова – нікому не показуйте свою картку! подивитися картки можна тільки піт моїй команді. Тепер, коли картки у вас, приготуйтеся. одночасно підніміть картки, подивіться, що у вас там написано і одразу знову покладіть їх «сорочкою» вгору. ліворуч від мене розташовуватиметься одне королівство, а праворуч інше. я не знаю, яке з них виявиться – Синім, а яке – Зеленим. ваше завдання навести порядок у королівствах. вам потрібно вишикуватися в одну шеренгу - кожному відповідно до що випала йому роллю і в потрібному королівстві. Порядок розташування вказано на дошці [27].

Які ви молодці! Сьогодні ми побачили, як наш колектив може на невербальному рівні відчути і зрозуміти один одного, але для цього просто необхідно вслухатися і намагатися почути оточуючих себе людей. На цьому наш тренінг закінчується і хочеться від вас почути, що вам сподобалося. сьогодні, а що вас напружило чи збентежило? кожен учасник по колу висловлює своє думка про тренінг.

Рефлексія.

Заняття № 4 «Помічник педагога»

Мета: Включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; згуртування, створення групової довіри та прийняття, інтенсифікація міжособистісного спілкування займаються.

Спочатку я пропоную вам висловити один одному радість зустрічі. Зараз ми всі встанемо і привітаємось. Вітатимемося по-різному, хто як хоче. Придумайте своє вітання, покажіть його, а ми всі потім його повторимо. Аналіз: яке вітання вам найбільше сподобалося, що відчули?

Вправа: «Перше враження» (5 хв).

Мета: Розвиток навичок самопрезентації; формування вміння сприймати і розуміти невербальні сигнали; активізація спілкування в групі.

Учасники групи описують себе для незнайомої людини, яку належить зустріти вперше у людному місці. Описати потрібно свою поведінку, місцезнаходження, жести, міміку. Потім вся група ділиться своїми враженнями одне про одного [67].

Вправа «Робота з професійною проблемою» (10 хв).

Мета: усвідомлення та розуміння професійної проблеми; розвиток творчого мислення; формування навичок вирішення проблем.

Інструкції.

1. Учасники групи сидять в колі.
2. Ведучий пропонує учасникам подумати про свою професійну проблему, яка має стійкий характер.
3. Учасники зображують свою проблему у будь-якій доступній художній формі (малюнок, колаж, скульптура, пісня, вірш тощо).
4. Після того, як учасники зобразять свою проблему, вони зображують у малюнку чи колажі ті вигоди та неприємності, які приносить ця проблема.
5. Учасники діляться своїми роботами з групою.

Вправа «Робота з внутрішнім конфліктом» (10 хв).

Мета: усвідомлення та розуміння внутрішнього конфлікту; розвиток творчого мислення; формування навичок вирішення внутрішнього конфлікту

Інструкції. Зобразити внутрішній конфлікт у абстрактно-символічній формі чи метафоричному вигляді. Можливе озвучення різних сторін внутрішнього конфлікту шляхом складання монологів чи діалогів між ними [67].

Вправа «Скульптура» (15 хв).

Мета: усвідомлення та розуміння організаційної культури та загальних проблем колективу.

Інструкції. З різних матеріалів (фольга, дріт, папір тощо) створити скульптуру – абстрактну версію організації чи загальної проблеми колективу. Після створення образу обговорити скульптуру групи, відзначаючи її деталі, особливості, викликані нею асоціації. Після обговорення внести бажані зміни до скульптури [71].

Вправа «Дихайте глибше, якщо ви схвильовані» (10 хв).

Мета: Зняття збудливості, занепокоєння, знервованості чи дратівливості

Коли ви відчуваєте емоційний дискомфорт, просто перевірте, як ви дихаєте. Дихання складається з трьох фаз вдих – пауза – видих. При підвищеній збудливості, занепокоєнні, знервованості чи дратівливості потрібно дихати так. Вдих – пауза – видих. Почніть із 5 секунд. Спробуємо! Довго дихати у такому ритмі не потрібно. Слідкуйте за результатом та по ньому орієнтуйтеся. Можна збільшувати тривалість кожної фази. Для того щоб підняти загальний тонус, зібратися з силами чергування фаз має бути наступним вдих-видих-пауза. Спробуємо! [71].

Рефлексія. Дякую за приємну зустріч. Будь ласка, встаньте у спільне коло. Я хочу запропонувати вам взяти участь у невеликий церемонії, яка допоможе нам висловити дружні почуття та подяку один одному. Гра відбувається наступним чином: один з вас стає у центр, інший підходить до нього, тисне руку і вимовляє: «Дякую за приємне заняття!». Обидва залишаються в центрі, як і раніше, тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, що бере за вільну руку або першого, або другого, тисне її і каже: «Дякую за приємне заняття!» Таким чином, група в центрі кола постійно зростає. Усі тримають одне одного за руки. Коли до вашої групи приєднається останній учасник, замкніть коло та завершіть церемонію безмовним міцним триразовим потисканням рук.

Заняття №5 «Добре, коли ти поряд»

Мета: Зняття емоційної напруги, навчання невербальним способам спілкування, робота у спільній діяльності.

Вправа: «Мовчазне вітання» (5 хв).

Мета: формування навичок емоційної експресії; створення позитивного емоційного фону в групі

Учасники пересуваються кабінетом під музику та вітають один одного невербально у ритмі музики. Якщо звучить повільна музика – учасники повільно кланяються один одному, роблять реверанси, посміхаються. Під маршеву (помірний темп) - як військові віддають один одному честь або, як політичні діячі, вітально нахиляють голову, роблять вітальні жести. Під швидку музику – махають один одному руками, вітають за допомогою будь-яких танцювальних рухів, підморгують і т.д. Потім всі разом обговорюємо, що більше сподобалося в привітання [67].

Вправа: «Метафоричний образ мого настрою» (10 хв).

Мета: створення позитивного емоційного фону в групі.

Зараз я Вам пропоную прогулятися навколо столу, де розкладені картинки з різними образами. Подивіться ці картинки, подумайте, яка картинка могла б охарактеризувати ваш настрій. Можливо, одна або дві картинки приваблять Вас своєю внутрішньою метафорою. Звучить спокійна музика. Учасники вибирають картинки, що сподобалися, і повертаються в коло. Пропонується учасникам показати обрану картинку та розповісти свої асоціації з нею та своїм настрій. Як ви себе почуваєте? Що дало вам цю вправу? [71].

Вправа «Машинка, що пише» (10 хв).

Мета: формування навичок спільної роботи; розвиток координації рухів.

Давайте уявімо, що всі ми - велика друкарська машинка. Кожен з нас - літери на клавіатурі (трохи пізніше ми розподілимо літери, кожному дістанеться по дві-три літери алфавіту). Наша машинка може друкувати різні слова та робить це так: я кажу слово, наприклад, «сміх», і тоді той, кому дістається буква «с», плескає у долоні, потім ми всі плескаємо в долоні, потім плескає в долоні той, у кого літера "м", і знову спільна бавовна і т.д. Тренер розподіляє по колу літери за абеткою. Якщо наша машинка зробить помилку, то ми будемо друкувати із самого початку. А надрукуємо ми фразу: «Здоров'я

— дорожче за золото» Вільям Шекспір. Прогалину між словами – всім потрібно встати. Потім ділимося відчуттями один з другом [71].

Вправа «Хмара» (10 хв).

Мета: глибоке розслаблення м'язів; зняття емоційного напруження; покращення загального самопочуття.

А зараз я хочу запропонувати Вам ще один шлях до здоров'я – це релаксація. Всі ми знаємо, що релаксація - це глибоке розслаблення м'язів, що супроводжується зняттям емоційного напруження. Застосовується з музикотерапією (використовується класична музика, голоси природи) Сама по собі релаксація має широкий спектр показань і при правильному застосуванні здатна надати потужний ефект, що зцілює. Уявіть собі теплий, літній вечір. І ви лежите на траві і дивіться на хмари, що пропливають у небі. Вони такі повітряні, білі, різної форми. То у вигляді кола чи серця, то начебто білогривого конячка чи собачка. Навколо все тихо та спокійно. Вам тепло та затишно. З кожним зітханням і видихом ви починаєте підніматися все вище і вище до хмари, найпухнастішої і красивішої. Ваше тіло стає легким, як хмара. Ви піднімаєтеся і лягаєте на хмарку. Воно таке пухнасте і м'яке. Воно вас гладить і ніжно обіймає. Вам добре та приємно. Ви повністю розслаблені та спокійні. І ось хмара опустила вас на галявину. Усміхніться своїй хмаринці і розплющте очі [76].

Рефлексія. Кожен учасник групи має завершити фразу: «Мені сьогодні...», чи виправдалися ваші очікування? Підбиття підсумків зустрічі.

Заняття № 6 «Конструктивна поведінка у конфліктах»

Мета: інформування про конфлікти: види, основні структурні елементи, механізми.

Вправа «Вітання»

Мета: зняти напругу і налаштується на роботу.

Інструкція: Кожному з учасників пропонується вигадати для себе адекватний епітет, що починається на ту ж літеру, що і його ім'я. Далі повторення імен йде за принципом снігової грудки: другий учасник повторює ім'я першого з епітетом, потім називає своє ім'я та свій епітет; третій, перш ніж

назвати себе, повторює те, що сказав другий, і таке інше. Наприклад (Надя – надійна) [45].

Вправа «Казка про трійку» (10 хв).

Мета: розвиток комунікативних навичок; формування навичок спільної роботи; створення позитивного емоційного фону в групі.

Учасники об'єднуються для гри у трійки. Кожен гравець надає собі позначення А або В або С. Потім ведучий повідомляє завдання: трійка має виробляти загальне рішення – у який колір пофарбувати паркан. Але ситуація ускладнюється тим, що кожен гравець позбавлений одного каналу сприйняття чи передачі інформації.

А – сліпий, але чує та каже.

В – глухий, але може бачити та рухатися.

С – паралітик, він усе бачить і все чує, але не може рухатись. (Запропонувати зав'язати очі, заткнути вуха, прив'язати себе до стільця).

Запитання:

1. Скільки часу знадобилося трійкам на вироблення спільного рішення?

2. Яку стратегію обрали учасники для досягнення мети?

3. Які почуття відчували? [71].

Вправа «Канат» (10 хв).

Мета: знизити рівень психологічного та емоційного напруження у педагогів.

Інструкція: Ви бачите мотузку, зав'язану в кільце. Вам треба стати в коло на однаковій відстані один від одного і взятися за неї руками. Тепер заплющуємо очі і встаємо так, щоб вийшов квадрат. Під час вправи ви можете розмовляти одне з одним. А ось розплющувати очі не можна. А тепер спробуємо зробити трикутник. Молодці! Переходимо до ромба. Ви чудово впоралися! [58].

Вправа «Невидимий зв'язок» (20 хв).

Мета: Розвиток почуття єдності та взаємозв'язку з іншими людьми; формування навичок довірчих відносин.

Інструкія: Для проведення гри знадобиться моток міцних товстих ниток. Ведучий просить учасників гри стати в коло на відстані витягнутих рук і заплющити очі. Сам ведучий заходить усередину кола і розповідає вступну історію. «Відомо, що давним-давно у світі жила одна дивовижна людина. У нього були довге сиве волосся і борода, тому багато хто думав, що він старий і мудрий. Інші ж бачили бешкетний блиск його очей і казали, що він молодий. Ця людина вміла те, чого не вміли інші. І люди називали його мудрецем. Ніхто не знав, звідки він прийшов, але казали, що раніше він був звичайною людиною, таким як усі. Змінювалися покоління, а мудрець жив серед людей. І вони почувалися під його захистом. І ось прийшов день, коли мудрець вирушив у дорогу. Він обійшов усю Землю, і впізнав багатьох людей. І здивувався мудрець, наскільки різними були ці люди, їх характер, звички, бажання та прагнення. «Як непросто всім уживатися один з одним, - думав мудрець, - що таке зробити? – міркував він [58].

І тоді мудрець сплів довгу найтоншу нитку. Задумав він обійти добрих серцем людей і зв'язати їх цією найтоншою чудесною ниткою. Далі ведучий продовжує розповідати історію, обходячи кожного учасника гри та вкладаючи йому в руки нитку. «Воістину нитку – ця була Унікальна. Гладка, тонка, вона була непомітна для людини, але, незважаючи на це, впливала на його стосунки з іншими людьми. Ті, кому мудрець передав чудову нитку, стали добріший, спокійніший, терплячий. Вони стали уважніше ставитися один до одного, прагнули зрозуміти думки та почуття ближнього. Іноді вони сперечалися, але, диво, нитка натягувалася, але не рвалася. Іноді вони сварилися, і нитка розривалася, але при примиренні обірвані кінці не зв'язувалися знову. Такий вузлик нагадував минулу суперечку. Що зробили люди з подарунком мудреця? Хтось дбайливо беріг, передаючи таємницю з покоління в покоління. Хтось, не відчуваючи присутності нитки, залишав на ній безліч вузликів, та й характер його поступово змінювався і ставав «вузлуватий». Але головне, у кожного з'явилася здатність простягати невидимі нитки до тих, кого він вважав близькими та друзями, соратниками та партнерами. Ведучий на останньому

учаснику гри, що стоїть у колі, відрізає нитку від лотка та зав'язує кінці. Таким чином, нитка утворює замкнене коло [58].

Ведучий: Дорогі друзі! Зараз ви відчуваєте у своїх руках чудову нитку, подарунок мудреця. Перевіримо, що може статися, якщо кожен потягне її на себе. Вона натягнеться і стане "різати" руки. Такі відносини деякі називають «натягнутими». А якщо, – продовжує ведучий, - хтось потягне нитку на себе, а хтось не стане цього робити? Що буде, давайте спробуємо…. Рівновага кола порушується. Хтось виявляється у більш стійкому становищі, а хтось зовсім у нестійкому. Про такі ситуації кажуть: «Він тягне ковдру він». Деякі люди, – продовжує ведучий, – вважають за краще одягати цю нитку собі на шию. Спробуйте. тих, хто зараз зробив це, напевно, відчули, як боляче нитку ріже шию. У подібних ситуаціях люди кажуть: посадив собі на шию. Різні експерименти можна проводити з цією ниткою, - продовжує ведучий - багато людей присвячують цьому ціле життя. Натягнуть, розірвуть, зав'яжуть вузол, натягнутий на шию, чи взагалі відпустять. Не на те розраховував мудрець, роблячи людям чудовий подарунок [58].

Давайте зараз знайдемо таке положення та натяг нитки, яке для всіх буде найзручнішим. І запам'ятаємо цей стан кожною клітиною нашого тіла.

Запитання:

1. Які ваші враження від зіткнення з чудовою ниткою, подарунком мудреця?

2. Що було легко, а що важко, у цій грі?

3. Чому ця гра може навчити?

Висновки: Завжди є щось, що поєднує людей. Відчуття зв'язку допомагає встановити довірчі відносини у колективі. Комфортність взаємовідносин залежить від того, в якому стан знаходиться нитку, натягнутим або вільним. Експериментуючи з натягом нитки, ми символічно проживали різні типи взаємин друг з одним. Серед членів колективу бувають різні епізоди у спілкуванні. Головне, щоб не відбувалося, вміти відновлювати комфортний стан нитки

Рефлексія.

Заняття № 7 «Психоемоційна саморегуляція педагога»

Мета: навчати педагогів методам регуляції психоемоційного стану.

Міні-лекція про професійне вигоряння (5 хв).

Мета міні-лекції про професійне вигоряння:

– Ознайомити учасників з поняттям професійного вигоряння.

– Розкрити основні ознаки професійного вигоряння.

– Показати, як професійне вигоряння може негативно вплинути на професійну діяльність людини.

– Порадити способи профілактики професійного вигоряння.

Професійне вигоряння – це несприятлива реакція людини на стрес, отриманий на роботі. Станові емоційного вигоряння зазвичай відповідають такі ознаки:

В області «Почуті»в з'являється втома від усього, пригніченість, незахищеність, відсутність бажань, страх помилок, страх невизначених неконтрольованих ситуацій, страх здатися недостатньо сильним, недостатньо досконалим.

Виникають «Думки»: про несправедливість дій щодо себе, не заслуженість свого становища у суспільстві, недостатньої оціненості оточуючими власних трудових зусиль, про власну недосконаліть.

У сфері «Дії» виникає критика щодо оточуючих і себе, прагнення бути поміченим або, навпаки, непомітним, прагнення все робити дуже добре чи зовсім не намагатися. Цьому найчастіше схильні люди від 35–40 років. Виходить, що на той час, коли вони нагромадять достатній педагогічний досвід, а власні діти вже підростуть і можна чекати різкого підйому у професійній сфері, відбувається спад. У людей помітно знижується: ентузіазм у роботі; пропадає блиск в очах; наростає негативізм та втома. Буває так, коли талановитий педагог стає проф.непридатним із цієї причини. Іноді такі люди змінюють професію. При «вигоранні» відбувається «психоенергетична спустошеність» людини.

Звичайно, потрібно правильно вміти розслаблятися, володіти техніками керування своїм психоемоційним станом. В результаті саморегуляції можуть

виникати три основні ефекти: ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості); ефект відновлення (послаблення проявів стомлення); ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Притча (5 хв).

Мета: Ознайомити учасників з ідеєю про те, що люди самі відповідальні за своє життя.

«Жив мудрець, котрий знав усе. Одна людина захотіла довести, що мудрець не все знає. Затиснувши в долонях метелика, він запитав: «Скажи, мудрець, який метелик у мене в руках: мертвий чи жива?» А сам думає: «Скаже жива – я її вбиваю, скаже мертва – випущу». Мудрець, подумавши, відповів: «Все у твоїх руках». Цю притчу взяла я не випадково. У наших руках можливість створити у колективі таку атмосферу, в якій ви почуватиметеся комфортно. Адже ви самі на 100% відповідальні за всі події у своєму житті. Сьогодні я хочу дати вам кілька технік, способів керування своїм психоемоційним станом, підняти свою самооцінку, підвищити емоційний настрій. І щоб, слово «праця» асоціювалася у вас лише з радісними та щасливими моментами [35].

Вправа «Ластик» (15 хв).

Мета: розвиток навичок регуляції емоційного стану.

Для підтримки стабільного психологічного стану, а також для профілактики різних професійних психосоматичних розладів важливо вміти забувати, як би «прати» з пам'яті конфліктні ситуації. Сядьте та розслабтеся. Закрийте очі. Уявіть собі чистий альбомний лист паперу. Олівці, гумка. Подумки намалюйте на аркуші негативну ситуацію, яку необхідно забути. Це може бути реальна картинка, образна асоціація, символ тощо. Подумки візьміть гумку і починайте послідовно «прати» з аркуша паперу представлену ситуацію. «Стирайте» доти, доки картинка не зникне з аркуша. Розплющте очі. Виконайте перевірку. Для цього закрийте очі та уявіть той самий аркуш паперу. Якщо картинка не зникла, знову візьміть гумку і «прайте» до її повного зникнення. Через деякий час методику можна повторити. В результаті виконання антистресових вправ відновлюється міжпівкульна взаємодія та

активізується нейроендокринний механізм, що забезпечує адаптацію до стресової ситуації та поступовий психофізіологічний вихід із неї [15].

Вправа «Мийна машина» (10 хв).

Мета: Розвиток почуття єдності та взаємодопомоги в групі.

Інструкція: А зараз встаньте, будь ласка, у шеренгу, розрахуйтесь на перший та другий. Перші номер крок вперед. Усі учасники стають у дві шеренги обличчям дуг до друга. Перша людина в шеренге №1 стає "машиною", остання людина в шерензі №2 стає "сушаркою". «Машина» проходить між шеренгами, усі її миють, погладжують, дбайливо та акуратно потирають. «Сушарка» має його висушити — обійняти. Минулий «мийку» стають «сушаркою» в другий ряд, з початку ряду йде наступна «машина» з ряду №2 [58].

Вправа «П'ять добрих слів» (10 хв).

Мета: Формування позитивного ставлення до себе та інших людей.

Обладнання: аркуші паперу, ручки Форма роботи: Учасники розбиваються на підгрупи по 6 осіб. Завдання. Кожен із вас повинен: обведіть свою ліву руку на аркуші паперу; на долоні напишіть своє ім'я; потім ви передаєте свій лист сусідові праворуч, а самі отримуєте малюнок від сусіда зліва. В одному з «пальчиків» отриманого чужого малюнка, ви пишете якесь приваблива, на вашу думку, якість її власника. Інша людина робить запис на іншому пальчик і т. д., поки лист не повернеться до власника. Коли всі написи будуть зроблені, автор отримує малюнки та знайомиться з «компліментами». Які почуття ви відчували, коли читали написи на своїй «руці»? Чи все ваші переваги, про які написали інші, були вам відомі? [71].

Притча про криницю (7 хв).

Мета: Показати, що навіть у найскладніших ситуаціях можна знайти вихід.

А закінчити нашу з вами зустріч я хочу притчею. Одного разу осел упав у колодязь і почав голосно волати, закликаючи на допомогу. На його крики прибіг господар і розвів руками - адже витягти ослика з криниці було неможливо. Тоді господар розсудив так: «Осел мій уже старий, і йому недовго

залишилося, а я все одно хотів купити нового молодого віслюка. Ця криниця вже зовсім висохла, і я вже давно хотів її засипати і вирити новий. То чому б відразу не вбити двох зайців – засиплю я стару криницю, та й ослика заразом закопаю». Недовго думаючи, він запросив своїх сусідів – усі дружно взялися за лопати та почали кидати землю в колодязь. Осел одразу ж зрозумів, що до чого й почав голосно волати, але люди не звертали. увагу на його крики і мовчки продовжували кидати землю в колодязь. Проте незабаром ослик замовк. Коли господар заглянули до криниці, він побачив наступну картину - кожен шматок землі, який падав на спину ослика, він струшував і приминав ногами. Через деякий час, на превеликий подив, ослик виявився нагорі і вистрибнув із колодязя! Так ось… Можливо, у вашому житті було багато неприємностей, і в майбутньому життя буде посилати вам все нові та нові. І щоразу, коли на вас впаде чергова грудка, пам'ятайте, що ви можете струсити його і саме завдяки цьому кому, піднятися трохи вище. таким чином, ви поступово зможете вибратися з найглибшої криниці [67].

Рефлексія.

Заняття № 8 «Мій професійний герб та моє професійне кредо»

Мета: формування навичок самопізнання та саморозвитку особистості в цілому.

Вправа «Привітання» (5 хв).

Мета: створення сприятливої робочої атмосфери групи, згуртування учасників. Кожен учасник групи вітає всіх однією фразою, яка має повторюватися (можна використовувати невербальні засоби спілкування). Обговорення.

Вправа «Список емоцій» (10 хв).

Мета: створення умов взаємодії педагогів групи, створення сприятливої атмосфери групи. Педагогам пропонується назвати якнайбільше слів, що позначають емоції. Потім хтось виходить і зображує емоцію мімікою та жестами. Усі відгадують. Перший, хто відгадав, показує свою емоцію. Обговорення.

1. Яке слово було найважче показати?

2. Чи всі були однакові вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?

3. Чи можуть люди відчувати одні й самі емоції і мати зовсім різне вираз обличчя? [71].

Вправа «Продовжи фразу» (5 хв).

Мета: усвідомлення особистісного та професійного ресурсу. Педагогам пропонується продовжити фразу:

– Я пишаюся своєю роботою, коли я.

– Не хочу хвалитися, але у своїй роботі.

Обговорення [78].

Вправа «Дерево якостей» (20 хв).

Мета: розвиток особистісного самопізнання.

Педагог-психолог підводить до того, що робочий день педагога насичений ситуаціями, які несуть потенційну можливість підвищеного емоційного реагування. Однак, слід зауважити, що умови діяльності набувають обрисів напруженої ситуації тільки в тому випадку, якщо вони сприймаються, розуміються та оцінюються педагогом як важкі, складні, небезпечні. А те, як сприймається ситуація, багато в чому залежить від наших особистісних особливостей. Педагогам пропонується на листочках дерева написати якості особистості, які сприяють емоційному вигорянню (учасники працюють індивідуально) [78].

Педагог-психолог акцетує увагу учасників у тому, що маючи даним «набором» якостей, педагог як сам відчуває негативні емоції, а й надає згубний вплив тих, хто поруч. Але всі знають, що на кожну дію завжди є протидія. Тому учасникам пропонується до кожної розглянутої якості підібрати таке, що є його протилежністю. Ці якості учасники можуть написати на корінні свого дерева. У результаті у кожного учасника виходить пара «аркуш» - «корінь», яка є парою антонімів. Педагоги доводять свій вибір. Потім їм пропонується з кожної пари антонімів вибрати одне з двох (або «аркуш», або «корінь») залежно від того, що зараз домінує в педагогу. Кожен учасник оформляє своє «дерево», додаючи «листя» та «коріння». Педагог-психолог пропонує оцінити стійкість їхнього дерева. Бурю, якої сили за шкалою від 0 до 10 балів вона

зможе витримати? Педагоги проставляють бал (підраховується за кількістю якостей докорінно). Учасникам пропонується посилити дерево, прибравши «листочок» з крони, тим самим замінивши його на «корінь». Зміцнивши своє дерево, педагог посилює свій потенціал. Учасники підбиваються до того, що є якості, які допомагають їм у професії та чого педагогам не вистачає (над чим необхідно попрацювати) [78]. Обговорення.

Вправа «Біржа» (10 хв).

Мета: розвиток навичок самооцінки. Педагог-психолог пропонує учасникам зіграти у біржу, де кожен може виставити на продаж свій товар, а натомість замовити собі щось інше. Наприклад: міняю 500 грамів урівноваженості на 100 грамів комунікабельності. Якщо у когось із присутніх є бажання віддати 100 грамів своєї комунікабельності та отримати за це 500 грамів моєї врівноваженості, то це означає, що угода відбулася. При цьому учасники можуть зробити рекламу, що пропонується якості: чим вона чудова, корисна, у чому може допомогти. Важливо, щоб кожен учасник запропонував ринку свій товар.

Вправа закінчується або після того, як кожен учасник групи принаймні один раз виступить на біржі зі своїм товаром, або після того, як усі учасники групи задовольнять свої потреби в отриманні необхідних особистісних якостей [78]. Обговорення.

Вправа «Мій професійний герб та моє професійне кредо» (20 хв).

Мета: актуалізація власного професійного та особистісного досвіду. **Матеріали:** листи паперу, олівці, фломастери. Учасникам роздають бланки «Герб та девіз». Їм пропонується заповнити поля герба відповідними символами, що найбільш точно виражають сутність кожного поля: перше поле (А) - "Я як педагог"; друге поле (В) – «Мої учні»; третє поле (С) - "Я очима моїх учнів"; четверте поле (Д) - "Моя професійна мрія". Самі поля герба також можна зафарбовувати «відповідними» кольорами. На стрічці пропонується написати фразу, яка б служити особистим професійним девізом. Обговорення.

Вправа «Вгору по веселці» (10 хв).

Мета: сприяє стабілізації емоційного стану. Учасники встають, заплющують очі, роблять глибокий вдих і уявляють, що разом із цим вдихом вони піднімаються вгору по веселці. А видихаючи – з'їжджають із неї, як із гірки. Вправа повторюється тричі. Обговорення [67].

Вправа «Я хочу тобі подарувати» (5 хв).

Мета: створення позитивного настрою. Педагог-психолог починає вправу, звертаючись до педагога, що сидить праворуч від нього, з фразою «Я хочу тобі подарувати…» і говорить те, що хоче він подарувати цій людині. Вправа продовжується по колу. Обговорення [35].

Рефлексія.

Заключні слова ведучого. Дорогі учасники нашого тренінгу!

Ми пройшли захопливий шлях розуміння та розвитку ключових психологічних навичок до подолання симптому емоційного вигоряння та вироблення стійних навичок протидіяння емоційному вигорянню.

Кожне заняття було спрямоване на особистісний ріст і збагачення корисними інструментами для ефективного керування своїм життям.

Кожен з вас виявив готовність до вивчення та впровадження нових знань у практику.

Нехай цей тренінг стане для вас важливим кроком на шляху до самопізнання та покращення якості вашого життя.

3.2. Психологічний і статистичний аналіз результатів формувального експерименту

Для визначення рівня ефективності впровадженої програми соціально-психологічного тренінгу, було здійснено повторну діагностику респондентів з використанням комплексу діагностичних методик, з якими учасники вже були знайомі: методика «Визначення психічного «вигоряння» А. А. Рукавішникова, методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойка, методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, методика

«Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина - людина»» Г. С. Нікіфорова.

Повторна діагностика здійснювалась серед учителів, кількістю 30 осіб, з якими проводились корекційно-розвивальні заняття. Заняття були спрямовані на вироблення особистісної стійкості до синдрому емоційного вигоряння.

Для того, щоб провести діагностику синдрому вигоряння на різних рівнях, зокрема міжособистісному, особистісному та мотиваційному, повторно було використано методику «Визначення психічного вигоряння» А. А. Рукавішникова.

Результати діагностики відображено в таблиці (див. табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Результати формувального експерименту за методикою діагностики «Визначення психічного вигоряння» (А. А. Рукавішников)

№	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
1	12	16	9
2	34	33	29
3	23	31	18
4	23	23	28
5	5	20	10
6	40	8	39
7	21	40	23
8	3	33	9
9	30	19	36
10	33	40	27
11	4	20	28
12	32	34	34
13	26	20	34
14	34	17	37

Продовж. табл. 3.1

15	12	19	39
16	34	17	49
17	20	38	49
18	30	9	29
19	31	24	40
20	30	18	26
21	4	20	17
22	1	14	44
23	34	28	32
24	23	19	40
25	34	8	30
26	33	15	49
27	12	34	21
28	21	32	21
29	14	23	42
30	28	19	49

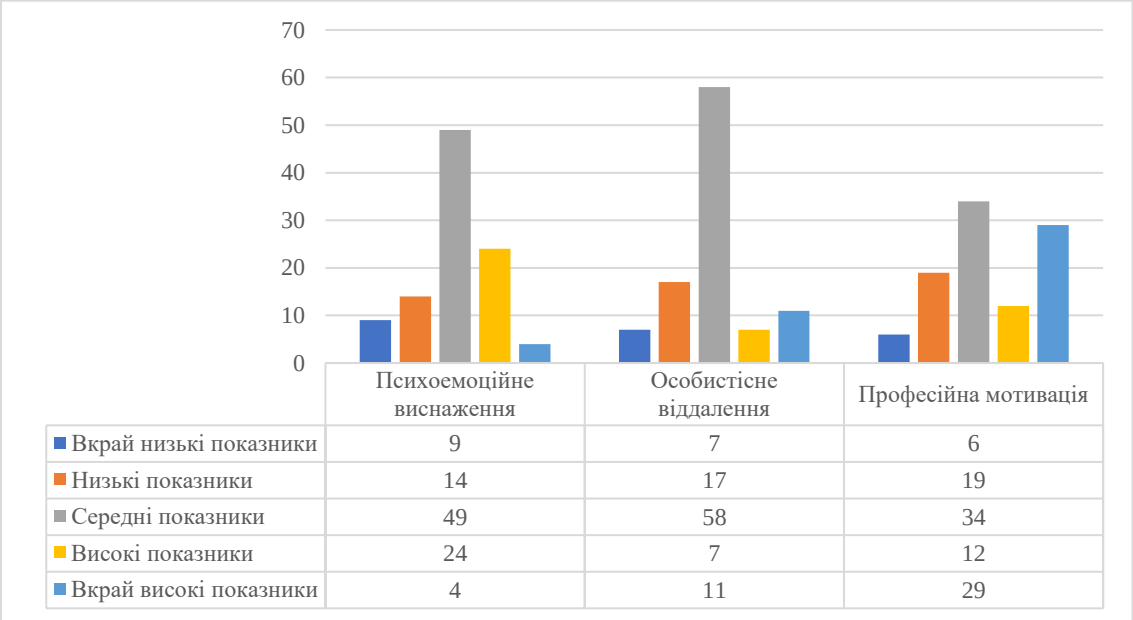
Таблиця зведених результатів представлена нижче (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Визначення психічного вигоряння» (після проведення корекційних заходів)

Шкали	**Вкрай низькі показники**	**Низькі показники**	**Середні показники**	**Високі показники**	**Вкрай високі показники**
Психоемоційне виснаження	9 %	14 %	49 %	24 %	4 %
Особистісне віддалення	7 %	17 %	58 %	7 %	11 %
Професійна мотивація	6 %	19 %	34 %	12 %	29 %

За результатами дослідження було побудовано гістограму (див. рис. 3.1).



	Психоемоційне виснаження	Особистісне віддалення	Професійна мотивація
Вкрай низькі показники	9	7	6
Низькі показники	14	17	19
Середні показники	49	58	34
Високі показники	24	7	12
Вкрай високі показники	4	11	29

Рис. 3.1. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики «Визначення психічного вигоряння» (після проведення корекційних заходів)

Повторне проведення діагностики дало прогресивні результати. Як бачимо, за шкалою «Психоемоційне виснаження» збільшилася кількість респондентів із середніми показниками (з 43 % до 49 %), а також зменшилася кількість респондентів з високими та вкрай високими показниками психоемоційного виснаження (тоді як раніше були показники: високі – 27 %, вкрай високі – 6 %).

Можемо спостерігати зміни за шкалою «Особистісне віддалення»: зменшилася кількість респондентів з високими та вкрай високими показниками цього симптому: до соціально – психологічного тренінгу – високі – 10 %, вкрай високі – 14 %.

Зміни відбулися за шкалою «Професійна мотивація»: вкрай високий показник у респондентів зменшився до 29 %, тоді як до тренінгу цей показник становив 38 %.

Такі показники свідчать про те, що психокорекція вплинула позитивно.

Порівняльні результати дослідження до та після проведення тренінгу можна побачити у гістограмі (див. рис. 3.2).

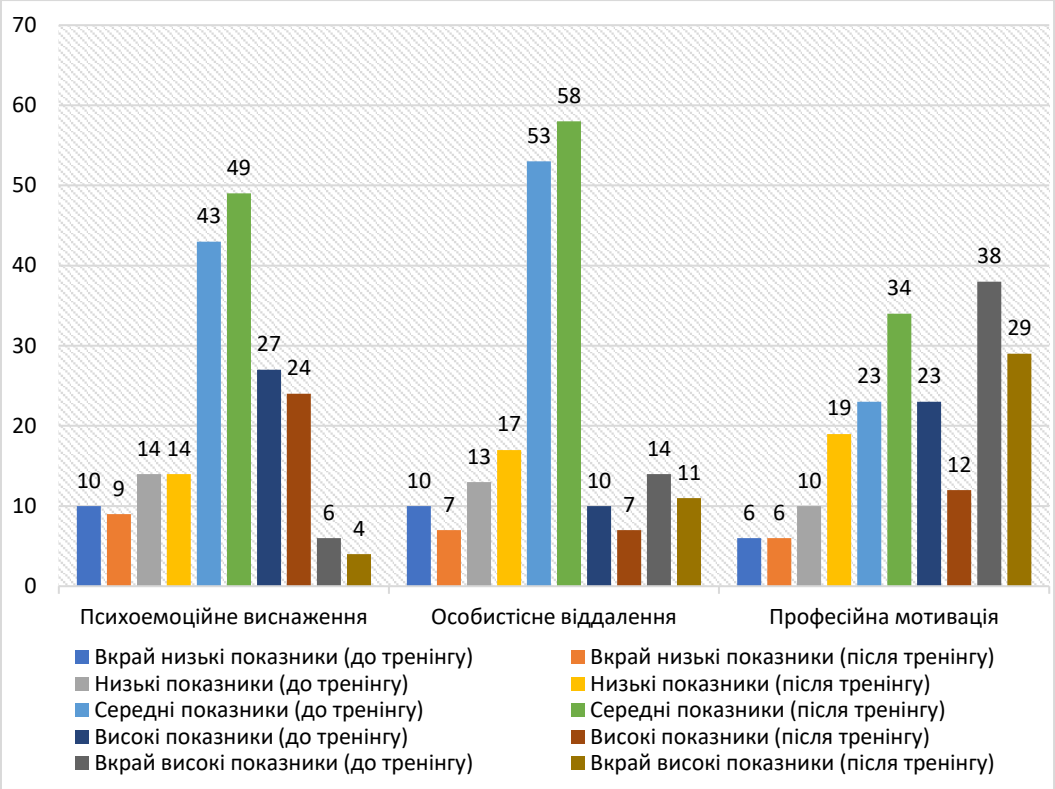


Рис. 3.2. Гістограма порівняння результатів дослідження до та після корекційної процедури за методикою діагностики «Визначення психічного вигоряння»

Результати дослідження вказують на значущі психологічні зміни учасників, спричинені проведенням соціально-психологічного тренінгу. Збільшення кількості респондентів з середніми показниками за шкалами «Психоемоційне виснаження», «Особистісне віддалення» та «Професійна мотивація», а також зменшилася кількість респондентів із високими та вкрай високими показниками цих симптомів. Це вказує на позитивний вплив програми на розвиток особистісних якостей, спрямованих на вироблення стійкості до внутрішнього виснаження. Зменшилося відчуття втоми, респонденти більш швидко емоційно відновлюються, з’являється інтерес та

залученість до роботи. Можемо побачити, що у респондентів значно впав рівень виснаження та напруги.

Це означає, що учасники дослідження виявили більшу внутрішню гнучкість та здатність ефективно пристосовуватися до змін у професійному житті.

Другим етапом було використання методики «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойка, яка дозволяє здійснити об'єктивну оцінку рівня емоційного вигоряння та визначити його характеристики на різних етапах формування.

Результати дослідження за методикою відображено в таблицях (див. табл. 3.3 – 3.4).

Таблиця 3.3

Результати формувального експерименту за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В.В. Бойко)

№	Напруга			Резистенція			Виснаження		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1	23			26				39	
2		34			54		45		
3		39		32				37	
4	56				58		21		
5		44		21					34
6			67		39			45	
7		55				67			82
8			61		43		26		
9			64			83		44	
10		43			39				45
11	31			36			36		
12		38				79		38	
13		40				80			98
14			61		41			43	

Продовж. табл. 3.3

15		41			58			56	
16		44			37		42		
17		38			41				81
18	25			32				37	
19		40			37		33		
20			63			85			67
21			61		39			43	
22		51		26					92
23			68		37				86
24			63		37			58	
25		56		31					91
26			65			93		53	
27		43		33					90
28			63	31					95
29			64			101		45	
30			61		42			37	
Разом	**4**	**12**	**14**	**8**	**13**	**9**	**4**	**17**	**11**

Таблиця 3.4

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (після проведення корекційних заходів)

Фази емоційного вигоряння	**Фаза сформувалась**	**Фаза у стадії формування**	**Фаза не сформувалась**
Напруга	5 %	45 %	50 %
Резистенція	5 %	48 %	47 %
Виснаження	10 %	45 %	45 %

Наочно результати дослідження можна побачити на гістограмі (див. рис. 3.3).

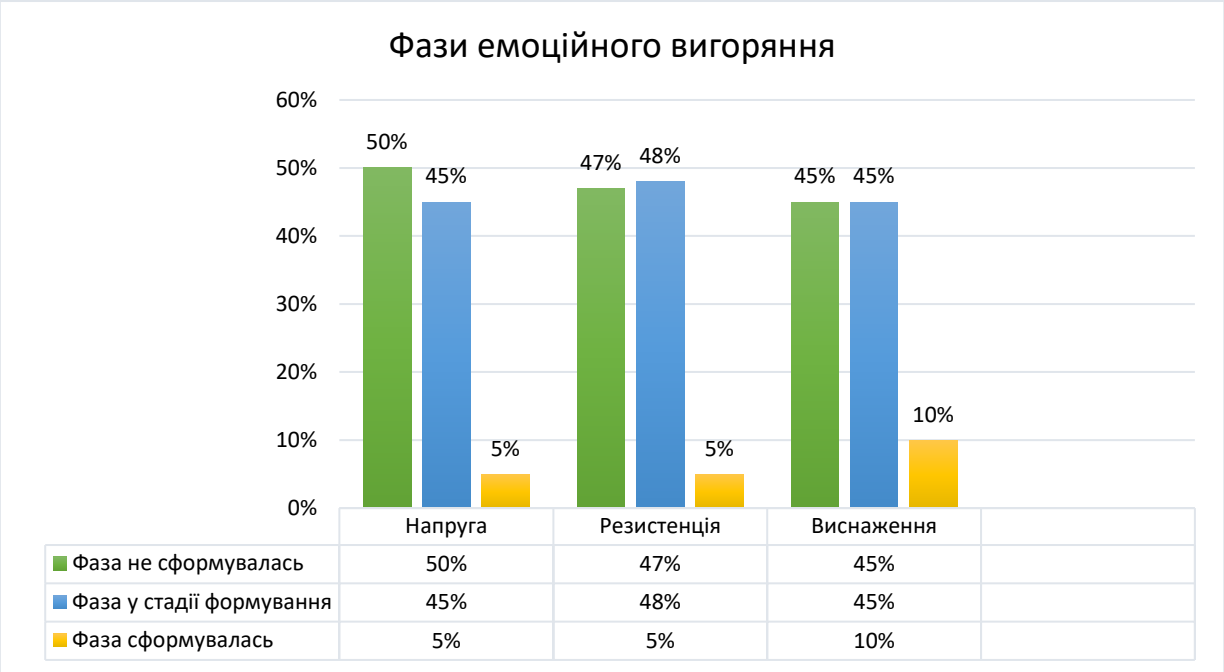


Рис. 3.3. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (після проведення корекційних заходів)

Бачимо, що завдяки тренінгу збільшилася кількість респондентів, у яких напруга знаходиться у секторі «фаза не сформувалась»: до соціально-психологічного тренінгу показник цієї фази становив тільки 20 %, а після проведення тренінгу цей показник сягнув 50 %. Також бачимо позитивний результат показника «Резистенція», а саме «фаза не сформувалась»: до тренінгу показник цієї фази сягав тільки 10 %, а після проведення тренінгових заходів – 47 %. Спостерігаємо зміни у показнику «Виснаження»: до тренінгу «фаза у стадії формування» мала 80 %, після тренінгу – 45 %, «фаза не сформувалась»: цей показник мали 13, 3 % респонденти, а після проведення тренінгової програми – 45 %.

Ці показники вказують на позитивний вплив програми на розвиток особистісних якостей, спрямованих на вироблення стійкості до внутрішньої напруги, тривоги, виснаження, і, як наслідок, емоційного вигоряння. Дані результати вказують, що респонденти навчилися протидіяти стресу та

справлятися зі ним. Зменшилося відчуття втоми, респонденти більш швидко емоційно відновлюються, з'являється інтерес та залученість до роботи.

Загалом, результати дослідження свідчать про те, що респонденти значно менше схильні до синдрому емоційного вигоряння.

Також представлено порівняльні результати до та після проведення психокорекційної процедури (див. рис. 3.4).

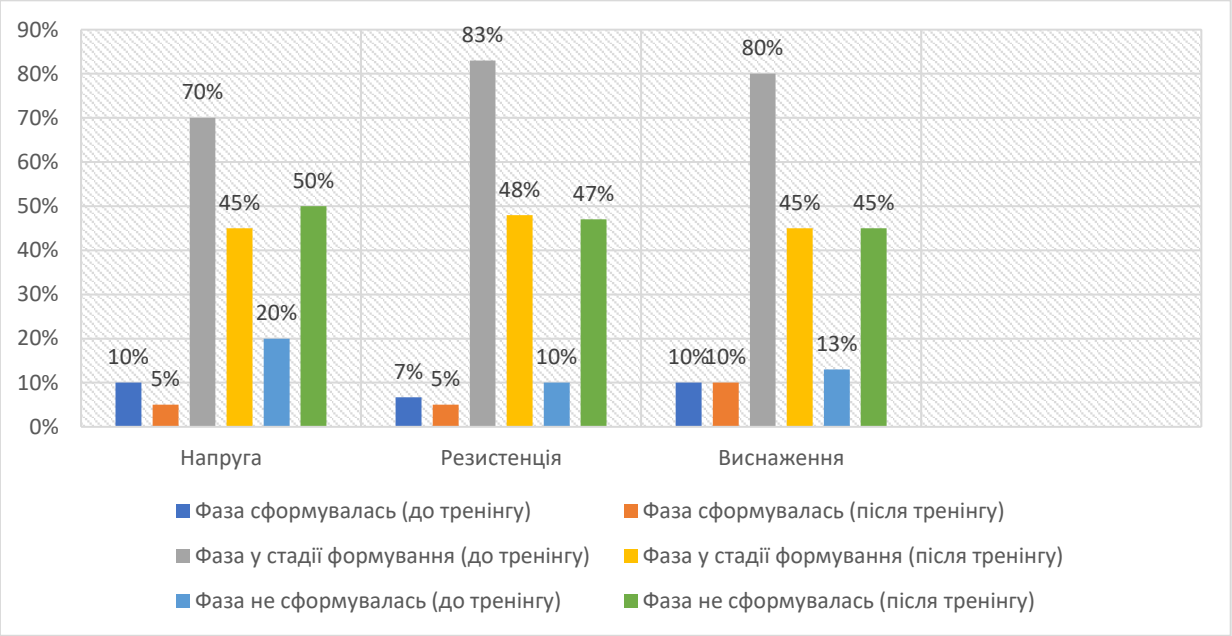


Рис. 3.4. Гістограма порівняння результатів дослідження до та після корекційної процедури за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойка

Результати дослідження свідчать про те, що тренінгова програма мала значущий позитивний вплив на вироблення внутрішнього опору до емоційного вигоряння серед респондентів.

Зростання показника «фаза не сформувалась» у шкалах «Напруга», «Резистенція», «Виснаження» свідчить про те, що учасники стали більш:

- стійкими до синдрому емоційного вигоряння;
- не такими вразливими до відчуття тривоги, дратівливості та внутрішнього спустошення;
- стресостійкими, мають запас внутрішніх ресурсів.

Ці зміни є дуже важливими, оскільки вони сприяють розвитку особистісної стійкості, підвищенню самооцінки та зниженню рівня стресу.

Третім етапом було повторне проведення діагностики за допомогою методики «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка. Дана методика допомагає визначити та оцінити психічні особливості та деякі властивості особистості, а саме: тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність (див. табл. 3.5 – 3.6).

Таблиця 3.5

Результати формувального експерименту за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)

№	Фрустрація			Тривожність			Агресивність			Ригідність		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1	3					7			5	18		
2			7			3			7			3
3		11		15				9			8	
4	7				8		11					7
5	15					5		10			10	
6			6	16			17					4
7		11		15							8	
8		14			11		15					2
9	16					7		9				7
10		10		17					7		10	
11	20						20			16		
12		8			14			10			12	
13		8				5			4		8	

Продовж. табл. 3.5

14			5		8			8				2
15	15					6			5		11	
16		8			10			8			10	
17			7		11		16				11	
18	17			20				12		20		
19		8				1			7		8	
20			2		8				4			4
21			1			7		12				3
22		10		13			15		7		11	
23			5		13		15			15		
24	15			15		5		15			13	
25	18				13				4		11	
26	18				10			14				2
27		8			8				5			7
28			5	12				13				6
29		14			11		16			16		
30			3		8			13				1
Разом	**9**	**12**	**9**	**8**	**13**	**9**	**8**	**12**	**10**	**5**	**13**	**12**

Таблиця 3.6

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» (після проведення корекційних заходів)

№	Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Фрустрація	23 %	42 %	35 %
2	Тривожність	26 %	45 %	29 %
3	Агресивність	28 %	41 %	31 %
4	Ригідність	22 %	41 %	37 %

Наочно результати дослідження можна побачити на гістограмі (див. рис. 3.5).

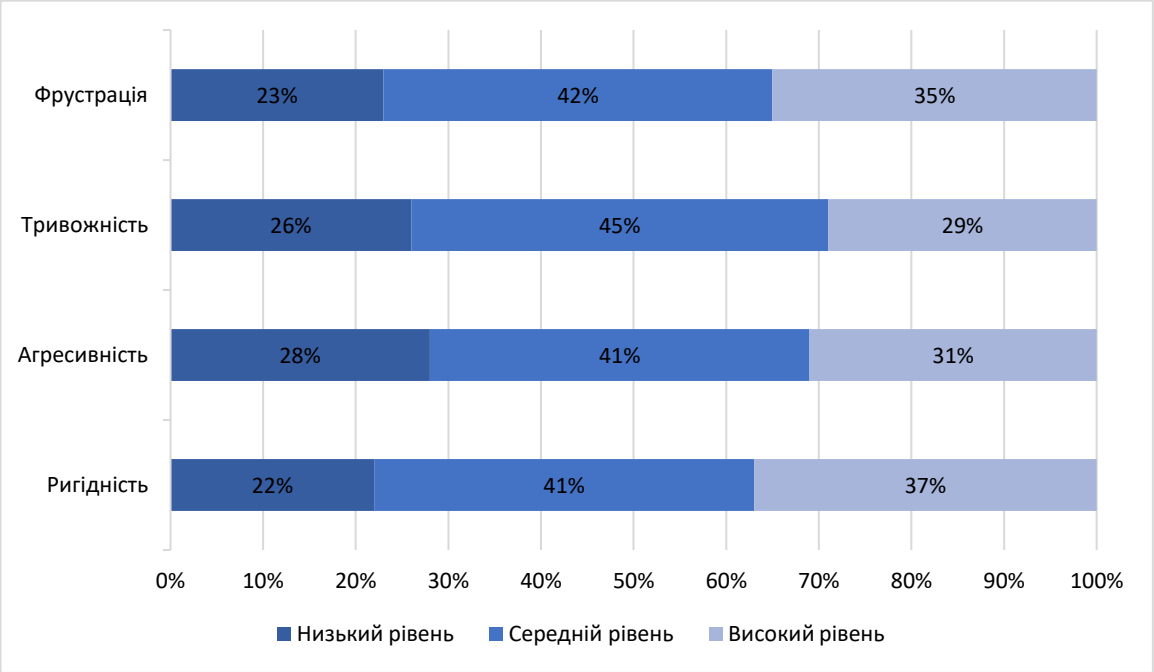


Рис. 3.5. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» (після проведення корекційної процедури)

Отже, можемо побачити, що психокорекція позитивно вплинула на психічні стани учасників. У респондентів зменшився високий показник за шкалами «Фрустрація», «Тривожність», «Агресивність».

Суттєвіші зміни відбулися з показником «Ригідність»: до тренінгу високий показник сягав 40 %, а після тренінгу цей показник – 37 %. На середньому рівні ригідності знаходилися 44 % респондентів. А після тренінгу цей показник змінився до 41 %. Це свідчить про те, що учасники стали більш гнучкими до зовнішніх змін, у мисленні, діях та проявах.

Загалом, за результатами дослідження можна зробити висновок, що більшість досліджуваних мають середні показники по всіх шкалах. Це говорить про те, що вони мають відносно стійку психіку, здатні впоратися з

негараздами та життєвими труднощами, але в деяких ситуаціях можуть відчувати тривогу, фрустрацію або агресивність.

Порівняльні результати дослідження до та після проведення соціально-психологічного тренінгу відображено на гістограмі (див. рис. 3.6).

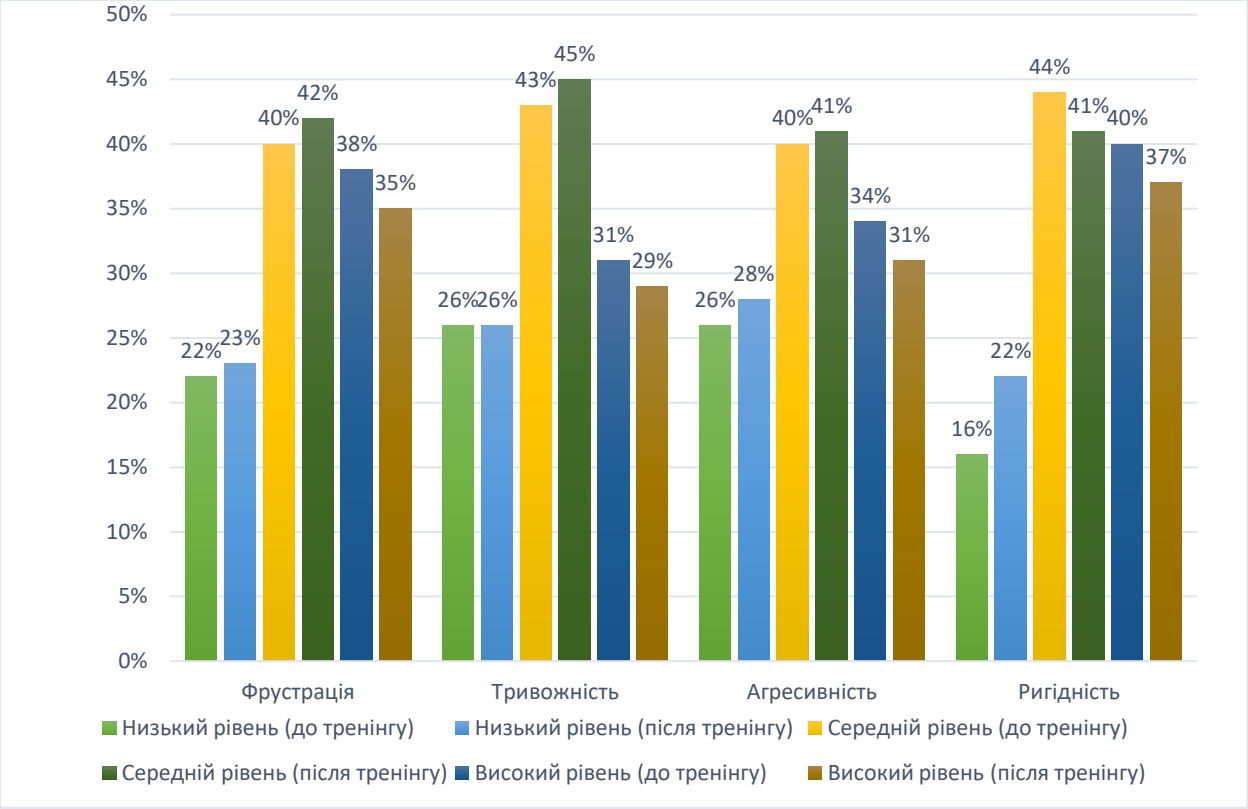


Рис. 3.6. Гістограма порівняння результатів дослідження за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» до та після проведення корекційної процедури

Загалом, бачимо, що результати дослідження свідчать про те, що тренінгова програма мала вплив на такі психічні стани респондентів, як «Фрустрація», Тривожність», «Агресивність», «Ригідність». Зменшилася кількість учасників з високими показниками цих психічних станів, а також збільшився показник низького рівня прояву цих станів у респондентів. Особливо помітно це за шкалою «Ригідність». Це свідчить про те, що учасники дослідження стали більш гнучкими до життєвих труднощів та змін, які можуть з ними відбуватися.

Ці зміни є важливими для загального психічного стану особистості, оскільки вони сприяють покращенню самопочуття, підвищенню ефективності діяльності та зменшенню ризику розвитку психосоматичних захворювань.

Четвертим етапом було проведення діагностики за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» Г. С. Нікіфорова (див. табл. 3.7 – 3.8).

Таблиця 3.7

Результати формувального експерименту за методикою діагностики «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина»

№	Емоційне виснаження			Деперсоналізація			Редукція особистісних досягнень		
	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.	Н.	С.	В.
1			27			15		32	
2			33	6					17
3	15				12			34	
4		18			7		39		
5		25		1				38	
6	12				11			38	
7						13			24
8	8				10		40		
9		23			7			33	
10			31			17			27
11	9			5			43		
12		17				15		34	
13			29			13			21

Продовж. табл. 3.7

14		26			9			33	
15			30		11				19
16		22		3				38	
17	14				12				19
18		21		5				33	
19			31		10		41		
20			27			13			18
21		25			8			38	
22	10		29	5					28
23	2				8				31
24		21			12			34	
25			29	2					29
26		17		5				36	
27			30			14			23
28		20		4					25
29	9				10		46		
30			31	1				33	
Разом	**8**	**11**	**11**	**10**	**13**	**7**	**5**	**13**	**12**

Таблиця 3.8

Зведена таблиця результатів дослідження за методикою діагностики «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина»» (після проіедення корекціної процедури)

№	Шкала	Низькі показники	Середні показники	Високі показники
1	Емоційне виснаження	26 %	40 %	34 %
2	Деперсоналізація	35 %	54 %	11 %
3	Редукція особистісних досягнень	19 %	43 %	38 %

Для наочного відображення результатів дослідження було побудовано гістограму (див. рис. 3.7).

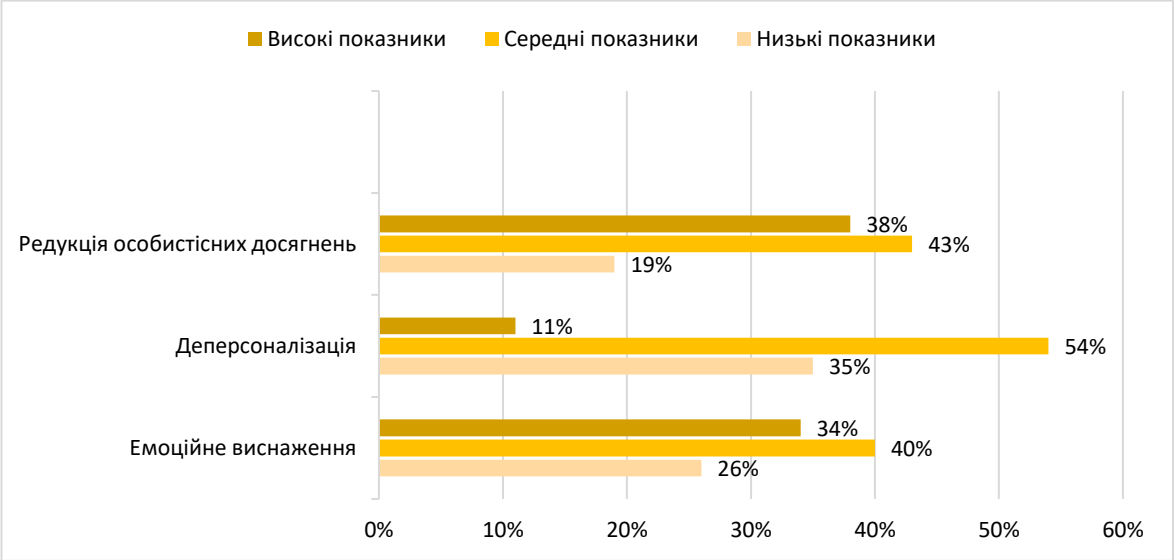


Рис. 3.7. Гістограма розподілу результатів дослідження за методикою діагностики «Синдром вигоряння» у професіях системи «людина-людина»» (після проведення корекційних заходів)

Після проведення повторного дослідження, можемо спостерігати позитивний зміни за шкалою «Деперсоналізація», а саме: суттєво зменшився високий показник (з 24 % до 11 %), а також значно збільшилася кількість учасників із середнім показником (з 43 % до 54 %). Кількість респондентів із низьким рівнем деперсоналізації також збільшилася з 33 % до тренінгу та 35 % після.

Такі результати свідчать про те, що учасники відчувають більшу зацікавленість у роботі, з'являється мотивація професійного зростання та розвитку, а також залученість у роботу.

Також можемо бачити зміни за шкалою «Редукція особистісних досягнень». Бачимо, що кількість респондентів з високим показником прояву цього симптому знизилася: до тренінгу цей результат сягав 41 %, так як після тренінгу ми спостерігаємо результат у 38 %. Це може свідчити про те, що в учасників підвищилася самооцінка та з'явилося відчуття значущості та важливості себе в професійній діяльності.

Порівняльні результати дослідження до та після проведення тренінгу можна побачити на гістограмі (див. рис. 3.8).

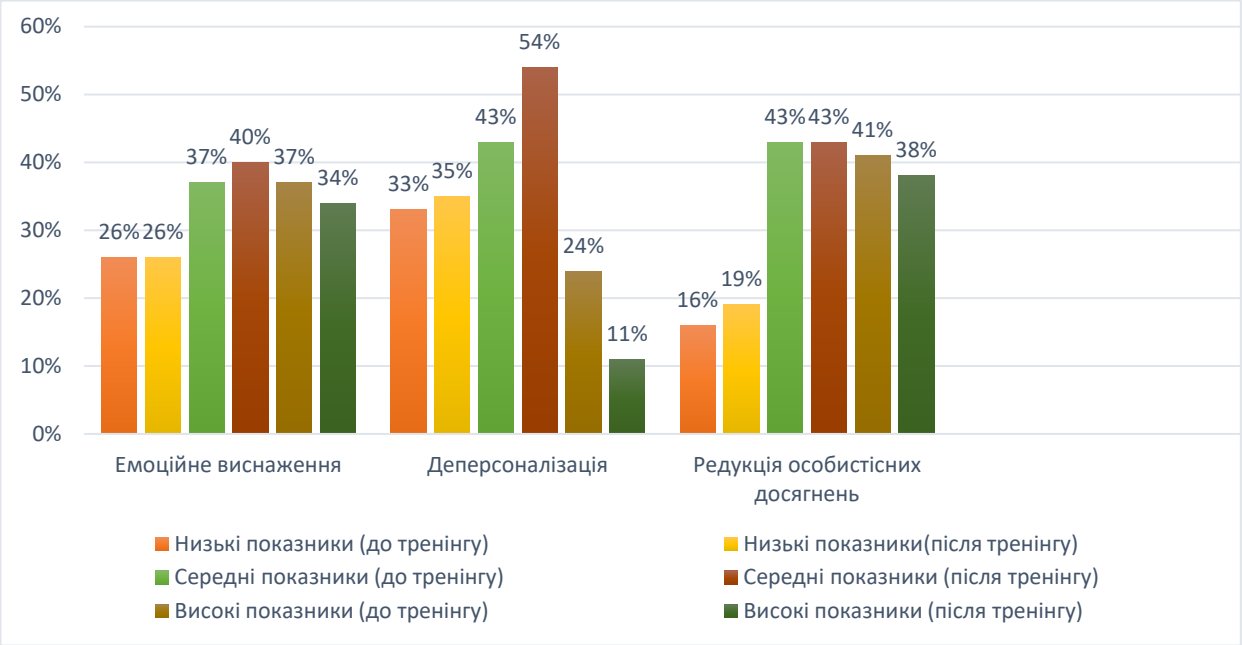


Рис. 3.8. Гістограма порівняння результатів дослідження за методикою діагностики «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» до та після проведення корекційної процедури

Бачимо, що тренінгова програма мала позитивний вплив на прояви таких симптомів, як «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція особистісних досягнень».

Можемо спостерігати, що в респондентів значно зменшилися високі показники прояву цих симптомів, особливо «Деперсоналізація» та «Редукція особистісних досягнень».

Також тренінгові заняття позитивно позначилися на проявах емоційного виснаження в учасників: значно знизився рівень втоми, виснаження та спустошеності. Респонденти відчувають прилив сил, енергії та загальний емоційний стан їх покращився.

Тренінгова програма сприяла розвитку стійкості до синдрому емоційного вигоряння серед вчителів.

Соціально – психологічний тренінг надав дієві ефективні інструменти протидії проявам емоційного вигоряння та профілактики розвитку цього симптому.

3.3. Оцінка ефективності корекційної програми за допомогою t-критерію Стьюдента

Для перевірки ефективності програми соціально – психологічного тренінгу «Стійкості вчителів до емоційного вигоряння», було застосовано t-критерій Стьюдента.

Порівняємо середні значення двох вибірок: учасників тренінгової програми до і після її проведення.

Для початку порівнюємо розрахунки за методиками, розраховуючи середні показники для кожної пари значень. Далі обчислюємо середню різницю значень, стандартне відхилення та ступені свободи.

Для того, щоб розрахувати стандартне відхилення, нам необхідно знати середнє арифметичне в різниці значень, а потім підставити наявні значення у формулу стандартного відхилення:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - M)^2}{n-1}} \quad \textbf{(3.1)}$$

*де, n – кількість спостережень (об'єм вибірки); x_i – кожне значення; M – середнє арифметичне;

На наступному кроці підставляємо отримані значення формулу t-критерію Стьюдента для залежних вибірок.

Формула:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{m_1^{\,2} + m_2^{\,2}}} \quad \textbf{(3.2)}$$

Та визначимо за таблицею критичних значень t-Студента рівень значущості (див. Додаток Ж).

За методикою «Визначення психічного вигоряння» (А. А. Рукавішников) було отримано наступні результати (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Визначення психічного вигоряння» за шкалою «Психоемоційне виснаження»

№	К.*	Ф.**	Відхилення	Квадрати відхилень
1	15	12	3	9
2	55	34	21	441
3	26	23	3	9
4	42	23	19	361
5	9	5	4	16
6	45	40	5	25
7	21	21	0	0
8	7	3	4	16
9	37	30	7	49
10	54	33	21	441
11	7	4	3	9
12	37	32	5	25
13	26	26	0	0
14	24	34	-10	100
15	19	12	7	49
16	41	34	7	49
17	21	20	1	1
18	38	30	8	64
19	35	31	4	16
20	32	30	2	4
21	18	4	14	196
22	3	1	2	4
23	41	34	7	49
24	33	23	10	100
25	40	34	6	36
26	45	33	12	144

Продовж. табл. 3.9

27	13	12	1	1
28	35	21	14	196
29	20	14	6	36
30	32	28	4	16
Суми:	871	681	190	2462

* - результат констатуючого експерименту, ** - результат формуючого експерименту.

Таким чином, за шкалою «Психоемоційне виснаження» отримали наступний результат:

$t_{емп.} = 5.3$ (при p=0,01 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$).

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (5.3) перевищує критичне значення (2,750) на рівні значущості p=0,001, що дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу, та говорити про ефективність підібраної нами програми тренінгу.

За шкалою «Особистісне віддалення» в методиці діагностики «Визначення психічного вигоряння» було отримано такі показники (див. табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Визначення психічного вигоряння» за шкалою «Особистісне віддалення»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	17	16	1	1
2	41	33	8	64
3	32	31	1	1
4	21	23	-2	4
5	20	20	0	0
6	6	8	-2	4
7	45	40	5	25
8	37	33	4	16
9	17	19	-2	4
10	43	40	3	9
11	23	20	3	9

Продовж. табл. 3.10

12	41	34	7	49
13	22	20	2	4
14	17	17	0	0
15	15	19	-4	16
16	15	17	-2	4
17	35	38	-3	9
18	8	9	-1	1
19	22	24	-2	4
20	14	18	-4	16
21	21	20	1	1
22	14	14	0	0
23	21	28	-7	49
24	18	19	-1	1
25	7	8	-1	1
26	16	15	1	1
27	28	34	-6	36
28	25	32	-7	49
29	28	23	5	25
30	17	19	-2	4
Суми:	686	691	-5	407

$t_{емп} = 0.2$ (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (0.2) не перевищує критичне значення (2,756) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, за методикою «Визначення психічного вигоряння» за шкалою «Особистісне віддалення» статистично значимих відмінностей між результатами констатувального та формувального експериментів немає. Однак, варто враховувати, що наш тренінг було розраховано більше на профілактику вигоряння вчителів та підвищення рівня їх вмотивованості.

За шкалою «Професійна мотивація» в методиці діагностики «Визначення психічного вигоряння» було отримано такі показники (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Визначення психічного вигоряння» за шкалою «Професійна мотивація»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	8	9	-1	1
2	31	29	2	4
3	16	18	-2	4
4	22	28	-6	36
5	10	10	0	0
6	36	39	-3	9
7	20	23	-3	9
8	7	9	-2	4
9	37	36	1	1
10	21	27	-6	36
11	22	28	-6	36
12	45	34	11	121
13	33	34	-1	1
14	37	37	0	0
15	34	39	-5	25
16	41	49	-8	64
17	43	49	-6	36
18	21	29	-8	64
19	41	40	1	1
20	27	26	1	1
21	11	17	-6	36
22	44	44	0	0
23	41	32	9	81
24	47	40	7	49
25	32	30	2	4
26	45	49	-4	16
27	25	21	4	16
28	41	21	20	400
29	45	42	3	9
30	43	49	-6	36
Суми	926	938	-12	1100

$t_{емп}$ = 0.4 (при p=0,001 $t_{0.01}$ = 2.7564; $t_{0.05}$ = 2.0452)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (0.4) не перевищує критичне значення (2,733) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином за методикою «Визначення психічного вигоряння» за шкалою «Професійна мотивація» статистично значимих відмінностей між результатами констатувального та формувального експериментів немає.

Підсумовуючи результати перевірки даних респондентів на етапі констатувального та формуючого експериментів за методикою «Визначення психічного вигоряння» (А. А. Рукавішников), можемо сказати, що статистично значимими є зміни показника «Психоемоційного виснаження» у наших респондентів, що свідчить про ефективність підібраної нами тренінгової програми, яка націлена профілактику вигоряння вчителів та підвищення їх вмотивованості.

Проведемо розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко) (див. табл. 3.12 - 3.14).

Таблиця 3.12

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» за шкалою «Напруга»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	37	23	14	196
2	62	34	28	784
3	39	39	0	0
4	61	22	39	1521
5	44	44	0	0
6	67	67	0	0
7	55	55	0	0
8	61	20	41	1681
9	64	64	0	0
10	43	43	0	0

Продовж. табл. 3.12

11	33	31	2	4
12	38	38	0	0
13	40	40	0	0
14	61	61	0	0
15	41	24	17	289
16	44	44	0	0
17	38	38	0	0
18	25	25	0	0
19	40	40	0	0
20	63	43	20	400
21	61	61	0	0
22	51	51	0	0
23	68	68	0	0
24	63	63	0	0
25	56	56	0	0
26	65	65	0	0
27	43	43	0	0
28	63	63	0	0
29	64	64	0	0
30	61	61	0	0
Суми:	1551	1390	161	4875

$t_{емп} = 2.5$ (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (2.5) не перевищує критичне значення (2,744) на рівні значущості p=0,01, але дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» В. В. Бойко за шкалою «Напруга», є статистично значимі відмінності.

Таблиця 3.13

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» за шкалою «Резистенція»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	26	26	0	0
2	88	54	34	1156
3	37	32	5	25
4	92	55	37	1369
5	21	21	0	0
6	39	39	0	0
7	67	26	41	1681
8	43	43	0	0
9	83	83	0	0
10	39	39	0	0
11	36	36	0	0
12	79	79	0	0
13	80	80	0	0
14	41	41	0	0
15	58	37	21	441
16	37	37	0	0
17	41	33	8	64
18	32	32	0	0
19	37	37	0	0
20	85	85	0	0
21	39	39	0	0
22	26	26	0	0
23	37	37	0	0
24	37	37	0	0
25	31	31	0	0
26	93	93	0	0
27	33	33	0	0
28	31	31	0	0
29	101	54	47	2209
30	42	42	0	0
Суми:	1531	1338	193	6945

темп = 2.5 (при p=0,001 $t_{0.01}$ = 2.7564; $t_{0.05}$ = 2.0452)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (2.5) не перевищує критичне значення (2,744) на рівні значущості p=0,01, що дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння В. В. Бойко» на етапі констатувального та формуючого експерименту, за шкалою «Резистенція», виявлено статистично значимі відмінності.

Таблиця 3.14

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» за шкалою «Виснаження»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	39	39	0	0
2	78	20	58	3364
3	37	37	0	0
4	21	21	0	0
5	60	34	26	676
6	45	25	20	400
7	82	41	41	1681
8	26	26	0	0
9	44	44	0	0
10	83	45	38	1444
11	36	6	30	900
12	38	38	0	0
13	98	98	0	0
14	43	43	0	0
15	110	56	54	2916
16	41	42	-1	1
17	81	81	0	0
18	37	37	0	0
19	33	33	0	0
20	67	67	0	0
21	43	43	0	0
22	92	92	0	0
23	86	86	0	0
24	58	58	0	0
25	91	91	0	0

Продовж. табл. 3.14

26	53	53	0	0
27	90	59	31	961
28	95	95	0	0
29	45	45	0	0
30	37	37	0	0
Суми:	1789	1492	297	12343

$t_{емп} = 3$ (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (3) перевищує критичне значення (2,75) на рівні значущості p=0,01, що дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу (про те, що значення до та після тренінгу однакові), та говорити про ефективність підібраної нами програми тренінгу. Таким чином, можемо констатувати, що результати за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» за шкалою «Виснаження», статистично значущі.

Отже, підводячи підсумок розрахунку t-критерію Стьюдента за методикою «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко) визначили, що після проведеного нами тренінгу суттєві зміни були зареєстровані за шкалою «Виснаження», а оскільки наш тренінг було націлено на профілактику емоційного вигоряння серед вчителів, можемо говорит, що підібраний нами тренінг виявився ефективним.

Проведемо розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою діагностики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) в респондентів до та після проведеного нами тренінгу (див. табл. 3.15 – 3.17).

Таблиця 3.15

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Самооцінка психічних станів» за шкалою «Фрустрація»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	8	3	5	25
2	7	7	0	0
3	15	11	4	16
4	10	7	3	9
5	15	15	0	0
6	6	6	0	0
7	11	11	0	0
8	14	14	0	0
9	16	16	0	0
10	10	10	0	0
11	20	20	0	0
12	8	8	0	0
13	8	8	0	0
14	5	12	-7	49
15	15	15	0	0
16	8	8	0	0
17	7	7	0	0
18	17	17	0	0
19	8	8	0	0
20	2	2	0	0
21	1	7	-6	36
22	10	10	0	0
23	5	5	0	0
24	15	15	0	0
25	18	18	0	0
26	18	18	0	0
27	8	8	0	0
28	5	5	0	0
29	14	14	0	0
30	3	3	0	0
Суми:	307	308	-1	135

темп = 0.1 (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (0.1) не перевищує критичне значення (2,738) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) за шкалою «Фрустрація» статистично значимих відмінностей не виявлено.

Таблиця 3.16

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Самооцінка психічних станів» за шкалою «Тривожність»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	7	7	0	0
2	3	3	0	0
3	15	15	0	0
4	8	8	0	0
5	5	5	0	0
6	16	16	0	0
7	15	15	0	0
8	11	11	0	0
9	7	7	0	0
10	17	17	0	0
11	20	20	0	0
12	14	14	0	0
13	5	5	0	0
14	8	8	0	0
15	6	6	0	0
16	10	10	0	0
17	11	11	0	0
18	16	20	-4	16
19	1	1	0	0
20	8	8	0	0
21	7	7	0	0
22	15	13	2	4
23	13	13	0	0
24	5	5	0	0
25	13	13	0	0

Продовж. табл. 3.16

26	10	16	-6	36
27	8	8	0	0
28	12	12	0	0
29	11	11	0	0
30	8	8	0	0
Суми:	305	313	-8	56

темп = 1.1 (при p=0,001 $t_{0.01}$ = 2.7564; $t_{0.05}$ = 2.0452)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (1.1) не перевищує критичне значення (2,75) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) за шкалою «Тривожність» статистично значимих відмінностей не виявлено.

Таблиця 3.17

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Самооцінка психічних станів» за шкалою «Агресивність»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	5	5	0	0
2	7	7	0	0
3	16	9	7	49
4	13	11	2	4
5	10	10	0	0
6	17	17	0	0
7	8	8	0	0
8	15	15	0	0
9	9	9	0	0
10	7	7	0	0
11	20	20	0	0
12	10	10	0	0
13	4	4	0	0
14	8	8	0	0

Продовж. табл. 3.17

15	5	5	0	0
16	8	8	0	0
17	16	16	0	0
18	12	12	0	0
19	7	7	0	0
20	4	4	0	0
21	12	12	0	0
22	7	7	0	0
23	15	15	0	0
24	15	15	0	0
25	4	4	0	0
26	14	14	0	0
27	5	5	0	0
28	13	13	0	0
29	16	16	0	0
30	13	13	0	0
Суми:	315	306	9	53

темп = 3.3 (при p=0,001 $t_{0.01}$ = 2.7564; $t_{0.05}$ = 2.0452).

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (3.3) перевищує критичне значення (2,75) на рівні значущості p=0,01, що дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що результати за методикою Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк) за шкалою «Агресивність» є статистично значущими.

Проведемо перевірку результатів, отриманих за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за t-критерієм Стьюдента (див. табл. 3.18 – 3.20).

Таблиця 3.18

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Емоційне виснаження»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	27	27	0	0
2	33	33	0	0
3	15	15	0	0
4	18	18	0	0
5	25	25	0	0
6	12	12	0	0
7	8	8	0	0
8	8	8	0	0
9	23	23	0	0
10	31	24	7	49
11	9	9	0	0
12	17	17	0	0
13	29	29	0	0
14	26	26	0	0
15	30	24	6	36
16	22	22	0	0
17	14	14	0	0
18	21	21	0	0
19	31	31	0	0
20	27	27	0	0
21	25	25	0	0
22	10	10	0	0
23	2	2	0	0
24	21	21	0	0
25	29	29	0	0
26	17	17	0	0
27	30	30	0	0
28	20	20	0	0
29	9	9	0	0
30	31	31	0	0
Суми:	620	607	13	85

$t_{емп}$ = 1.4 (при p=0,001 $t_{0.01}$ = 2.7564; $t_{0.05}$ = 2.0452)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (1.4) не перевищує критичне значення (2,750) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Емоційне виснаження», статистично значимих відмінностей не виявлено.

Таблиця 3.19

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Деперсоналізація»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	15	11	4	16
2	6	6	0	0
3	12	12	0	0
4	7	7	0	0
5	1	1	0	0
6	11	11	0	0
7	13	13	0	0
8	10	6	4	16
9	7	7	0	0
10	17	8	9	81
11	5	5	0	0
12	15	10	5	25
13	13	13	0	0
14	9	9	0	0
15	11	6	5	25
16	3	3	0	0
17	12	12	0	0
18	5	5	0	0
19	10	10	0	0
20	13	13	0	0
21	8	8	0	0
22	5	5	0	0
23	8	8	0	0

Продовж. табл. 3.19

24	12	12	0	0
25	2	2	0	0
26	5	5	0	0
27	14	14	0	0
28	4	4	0	0
29	10	10	0	0
30	1	1	0	0
Суми:	264	237	27	163

$t_{емп} = 2.9$ (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (2.9) перевищує критичне значення (2,756) на рівні значущості p=0,01, що дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що результати за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Деперсоналізація» є статистично значимими.

Таблиця 3.20

Розрахунок t-критерію Стьюдента за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Редукція особистісних даних»

№	К.	Ф.	Відхилення	Квадрати відхилень
1	32	32	0	0
2	17	17	0	0
3	34	34	0	0
4	39	39	0	0
5	38	38	0	0
6	38	38	0	0
7	24	24	0	0
8	40	40	0	0
9	33	33	0	0
10	27	27	0	0

Продовж. табл. 3.20

11	43	43	0	0
12	34	34	0	0
13	21	36	-15	225
14	33	33	0	0
15	21	19	2	4
16	19	38	-19	361
17	38	19	19	361
18	19	33	-14	196
19	33	41	-8	64
20	18	18	0	0
21	38	38	0	0
22	28	37	-9	81
23	31	31	0	0
24	34	34	0	0
25	29	29	0	0
26	36	36	0	0
27	23	23	0	0
28	25	25	0	0
29	46	46	0	0
30	33	33	0	0
Суми:	924	968	-44	1292

$t_{емп} = 1.2$ (при p=0,001 $t_{0.01} = 2.7564$; $t_{0.05} = 2.0452$)

Отриманий нами результат t-критерію Стьюдента (1.4) не перевищує критичне значення (2,750) на рівні значущості p=0,05, що не дозволяє нам відкинути нульову гіпотезу. Таким чином, можемо констатувати, що за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» за шкалою «Редукція особистісних даних» статистично значимих відмінностей не виявлено.

Підсумовуючи можемо сказати, що статистично значущі відмінності за методикою «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина-людина» були виявлені за шкалою «Деперсоналізація».

Отже, в результаті проходження тренінгової програми у респондентів помітні позитивні результати.

Можемо спостерігати, що за показниками «Психоемоційне виснаження», «Виснаження», «Агресивність» та «Деперсоналізація» відбулися статистично значимі зрушення, а це свідчить про те, що в респондентів значно знизився рівень внутрішньої втоми, учасники відчувають себе більш бадьоро та мають сили виконувати професійні обов'язки. Загальний психоемоційний стан респондентів поліпшився: знизився рівень тривоги та пригніченості.

За такими показниками, як «Тривожність», «Фрустрація», «Напруга» та «Резистенція» виявлено статистично значимі резульати, але з незначним відхиленням, що може свідчити про можливу похибку (недостатня кількість респондентів для об'єктивного порівняння результатів, спрямованість вправ у тренінговій програмі тощо). Після проведення формувального експерименту показники цих симптомів зазнали позитивних змін, тому ми маємо певні зрушення в загальному психоемоційному стані учасників дослідження.

Можемо зробити висновок, що в результаті значно зменшились показники, які є найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння, такі як психоемоційне виснаження та виснаження, що було підтверджено статистично за допомогою t-критерію Стьюдента. Крім того, після формувального експерименту бачимо, що відбулось статистично значиме зниження рівня агресивності серед респондентів, що говорить про ефективність нашої програми тренінгу для вчителів.

Інші показники також змінилися в кращий бік, проте ці зміни не є статистично значимими. Отже, можемо стверджувати, що психокорекційна програма є ефективною та може застосовуватися для роботи з вчителями з порушенням стійкості до вигоряння.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Розроблено та впроваджено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни.

Тренінгову програму було спрямовано на формування особистісної стійкості вчителів до виникнення емоційного вигоряння в умовах війни. Мета тренінгової програми полягала у: профілактиці та збереженні психологічного здоров'я в освітньому середовищі; ознайомлення із прийомами саморегуляції; профілактика синдрому емоційного вигоряння через згуртування педагогічного колективу та зняття психоемоційної напруги. Головні завдання програми заключалися в: ознайомленні вчителів з поняттям «емоційне вигоряння»; знизити рівень емоційного вигоряння; навчити знаходити внутрішні ресурси, творчо розкриватися; підвищувати рівень згуртованості педагогічного колективу.

Тренінгова програма була розрахована на 8 занять, кожне з яких мало на меті зняття емоційної напруги для зміцнення психологічного здоров'я педагога, розвиток уміння переводити негативні переживання в позитивні емоційні стани, профілактику конфліктності, навчити педагогів методам регуляції психоемоційного стану, а також формування навичок самопізнання та саморозвитку особистості.

Для визначення рівня ефективності впровадженої програми соціально-психологічного тренінгу, було здійснено повторну діагностику респондентів з використанням комплексу діагностичних методик, з якими учасники вже були знайомі. За результатами формувального експерименту за шкалою «Психоемоційне виснаження» збільшилася кількість респондентів із середніми показниками, а також зменшилася кількість респондентів з високими та вкрай високими показниками психоемоційного виснаження.

Можемо спостерігати зміни за шкалою «Особистісне віддалення»: зменшилася кількість респондентів з високими та вкрай високими показниками цього симптому.

Зміни відбулися за шкалою «Професійна мотивація»: вкрай високий показник у респондентів зменшився. Це вказує на позитивний вплив програми на розвиток особистісних якостей, спрямованих на вироблення стійкості до внутрішнього виснаження.

Бачимо, що завдяки тренінгу збільшилася кількість респондентів, у яких напруга знаходиться у «фаза не сформувалась». Також бачимо позитивний результат показника «Резистенція», а саме «фаза не сформувалась». Спостерігаємо зміни у показнику «Виснаження» за шкалами «фаза у стадії формування» та «фаза не сформувалась»: цей показник значно збільшився.

Бачимо, що психокорекція позитивно вплинула на психічні стани учасників. У респондентів зменшився високий показник за шкалами «Фрустрація», «Тривожність», «Агресивність».

Суттєвіші зміни відбулися з показником «Ригідність». Це свідчить про те, що учасники стали більш гнучкими до зовнішніх змін, у мисленні, діях та проявах. Можемо спостерігати позитивний зміни за шкалою «Деперсоналізація», а саме після проведення тренінгових заходів суттєво зменшився високий показник цього симптому. Такі результати свідчать про те, що учасники відчувають більшу зацікавленість у роботі, з’являється мотивація професійного зростання та розвитку, а також залученість у роботу.

Також можемо бачити зміни за шкалою «Редукція особистісних досягнень». Бачимо, що кількість респондентів з високим показником прояву цього симптому знизилася. Це може свідчити про те, що в учасників підвищилася самооцінка та з’явилося відчуття значущості та важливості себе в професійній діяльності.

Для перевірки ефективності програми соціально – психологічного тренінгу «Стійкості вчителів до емоційного вигоряння», було застосовано t-критерій Стьюдента. За показниками «Психоемоційне виснаження», «Виснаження», «Агресивність» та «Деперсоналізація» відбулися статистично значимі зрушення, а це свідчить про те, що в респондентів значно знизився рівень внутрішньої втоми, учасники відчувають себе більш бадьоро та мають

сили виконувати професійні обов’язки. Загальний психоемоційний стан респондентів поліпшився: знизився рівень тривоги та пригніченості.

За такими показниками, як «Тривожність», «Фрустрація», «Напруга» та «Резистенція» виявлено статистично значимі результати, але з незначним відхиленням, що може свідчити про можливу похибку (недостатня кількість респондентів для об’єктивного порівняння результатів, спрямованість вправ у тренінговій програмі тощо). Після проведення формувального експерименту показники цих симптомів зазнали позитивних змін, тому ми маємо певні зрушення в загальному психоемоційному стані учасників дослідження.

Можемо зробити висновок, що в результаті значно зменшились показники, які є найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння, такі як психоемоційне виснаження та виснаження, що було підтверджено статистично за допомогою t-критерію Стьюдента. Крім того, після формувального експерименту бачимо, що відбулось статистично значиме зниження рівня агресивності серед респондентів, що говорить про ефективність нашої програми тренінгу для вчителів.

ВИСНОВКИ

1. Серед вітчизняних та зарубіжних науковців немає єдиного підходу щодо причин, які визначають виникнення емоційного вигоряння. Проаналізувавши наукову літературу з питання феномену емоційного вигоряння, можна побачити, що це питання розглядається як складне багатоаспектне явище, яке характеризується певною сукупністю факторів, які спричиняють його виникнення та розвиток. З'ясовано, що емоційне вигоряння притаманне психічно здоровим людям, утворюється непомітно під час надлишкових вимог до особи під час тривалого емоційного навантаження в діяльності. Варто зазначити, що емоційне вигоряння в умовах теперішнього часу науковці розглядають як дисфункційно-особистісне явище, яке переживають, переважно, спеціалісти, що працюють у системі «людина-людина».

2. Визначено чинники виникнення емоційного вигоряння вчителів в умовах війни. Їх можна поділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх відносимо схильність до емоційної ригідності, інтенсивну інтеріоризацію; слабку мотивацію емоційної віддачі у професійній діяльності; моральні дефекти та дезорієнтацію особистості. До зовнішніх чинників належать хронічно психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності, підвищена відповідальність за свої обов'язки, незадовільний психологічний клімат. Загалом, за дослідженням науковців, чинники виникнення емоційного вигоряння можна поділити на три рівні. Чинники макрорівня (залежать від функцій суспільства); чинники мезорівня, що пов'язані з підприємницькими організаціями; чинники мікрорівня, що належать до самих підприємств.

3. Проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей виникнення емоційного вигоряння серед вчителів у контексті війни. Основна вибірка дослідження була сформована з 30-ти вчителів загальноосвітніх навчальних закладів міста Сєвєродонецька, віком 29+, які виїхали на підконтрольну Україні територію. Результати аналізу свідчать про те, що серед учителів існує різноманітність у проявах симпомів емоційного вигоряння. Для

виявлення проявів синдрому емоційного вигоряння у вчителів були використані наступні методики діагностики: методика «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников); методика «Діагностики рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко); методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк); методика «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина - людина»» (Г. С. Нікіфоров).

За шкалою «Психоемоційне виснаження» були отримані середні та високі показники прояву цього симптому; за шкалою «Особистісне віддалення» переважають середні показники; за шкалою «професійна мотивація» переважають високі та вкрай високі показники, а це свідчить про те, що респонденти відчувають втрату інтересу до роботи та вважають її безцільною. Найбільш поширеними симптомами емоційного вигоряння є втома, виснаження і байдужість до роботи. Показники «Напруга», «Резистенція» та «Виснаження» знаходяться на фазі сформування. Показники «Виснаження» характерні для останньої стадії емоційного вигоряння, коли людина вже не може ефективно функціонувати в професійній та особистій сферах. Найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння серед респондентів є: переживання психотравмуючих обставин, незадоволення собою, тривога і депресія, неадекватне вибіркового емоційне реагування, а також емоційно-моральна дезорієнтація. Показники таких симптомів, як «Фрустрація», «Тривожність», «Агресивність» та «Ригідність» здебільшого є середніми. Це говорить про те, що респонденти мають відносно стійку психіку, здатні справлятися з труднощами, але в деяких ситуаціях можуть відчувати тривогу, фрустрацію або агресивність. Емоційне виснаження є найпоширенішим симптомом синдрому вигоряння. Це означає, що учасники дослідження відчувають емоційну спустошеність, втому, зневіру, байдужість до роботи. Такі показники, як «Деперсоналізація» та «Редукція особистісних досягнень» теж проявилися на середньому та високому рівнях.

4. Розроблено та впроваджено програму соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування особистісної стійкості вчителів до емоційного вигоряння в умовах війни.

Тренінгову програму було спрямовано на формування особистісної стійкості вчителів до виникнення емоційного вигоряння в умовах війни. Мета тренінгової програми полягала у: профілактиці та збереженні психологічного здоров'я в освітньому середовищі; ознайомлення із прийомами саморегуляції; профілактика синдрому емоційного вигоряння через згуртування педагогічного колективу та зняття психоемоційної напруги. Головні завдання програми заключалися в: ознайомленні вчителів з поняттям «емоційне вигоряння»; знизити рівень емоційного вигоряння; навчити знаходити внутрішні ресурси, творчо розкриватися; підвищувати рівень згуртованості педагогічного колективу.

5. Результати формувального експерименту свідчать про те, що тренінгова програма мала значущий позитивний вплив на вироблення особистісної внутрішньої стійкості до синдрому емоційного вигоряння серед вчителів. Збільшення кількості респондентів з середніми показниками за шкалами «Психоемоційне виснаження», «Особистісне віддалення» та «Професійна мотивація», а також зменшилася кількість респондентів із високими та вкрай високими показниками цих симптомів. Це вказує на позитивний вплив програми на розвиток особистісних якостей, спрямованих на вироблення стійкості до внутрішнього виснаження. Зріс показник «фаза не сформувалась» у шкалах «Напруга», «Резистенція», «Виснаження». Ці зміни є дуже важливими, оскільки вони сприяють розвитку особистісної стійкості, підвищенню самооцінки та зниженню рівня стресу. Спостерігаємо також позитивний вплив на такі психічні стани респондентів, як «Фрустрація», Тривожність», «Агресивність», «Ригідність». Зменшилася кількість учасників з високими показниками цих психічних станів, а також збільшився показник низького рівня прояву цих станів у респондентів. Можемо спостерігати, що в респондентів значно зменшилися високі показники прояву таких симптомів, як «Деперсоналізація» та «Редукція особистісних досягнень». Також тренінгові заняття позитивно позначилися на проявах емоційного виснаження в учасників: значно знизився рівень втоми, виснаження та спустошеності. Респонденти відчувають прилив сил, енергії та загальний емоційний стан їх

покращився. Тренінгова програма сприяла розвитку стійкості до синдрому емоційного вигоряння серед вчителів. Соціально – психологічний тренінг надав дієві ефективні інструменти протидії проявам емоційного вигоряння та профілактики розвитку цього симптому.

6. Оцінено ефективність корекційної програми за допомогою t-критерію Стьюдента. Можемо спостерігати, що за показниками «Психоемоційне виснаження», «Виснаження», «Агресивність» та «Деперсоналізація» відбулися статистично значимі зрушення, а це свідчить про те, що в респондентів значно знизився рівень внутрішньої втоми, учасники відчувають себе більш бадьоро та мають сили виконувати професійні обов'язки. Загальний психоемоційний стан респондентів поліпшився: знизився рівень тривоги та пригніченості. За такими показниками, як «Тривожність», «Фрустрація», «Напруга» та «Резистенція» виявлено статистично значимі результати, але з незначним відхиленням, що може свідчити про можливу похибку (недостатня кількість респондентів для об'єктивного порівняння результатів, спрямованість вправ у тренінговій програмі тощо). Можемо зробити висновок, що в результаті значно зменшились показники, які є найпоширенішими симптомами емоційного вигоряння, такі як психоемоційне виснаження та виснаження, що було підтверджено статистично за допомогою t-критерію Стьюдента. Крім того, після формувального експерименту бачимо, що відбулось статистично значиме зниження рівня агресивності серед респондентів, що говорить про ефективність нашої програми тренінгу для вчителів.

Інші показники також змінилися в кращий бік, проте ці зміни не є статистично значимими. Отже, можемо стверджувати, що психокорекційна програма є ефективною та може застосовуватися для роботи з вчителями з порушенням стійкості до вигоряння.

Таким чином, всі завдання кваліфікаційної роботи виконано, мету – досягнуто.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адміністративне право України. Підручник для юрид. вузів і фак. / Ю. П. Битяк, В. В. Богуцький, В. М. Гаращук та ін.; за ред. Ю. П. Битяка. – Харків : Право, 2000. - 520 с.

2. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України : теорія, досвід, шляхи вдосконалення / О. М. Бандурка. – Харків : Консум, 1996. – 358 с.

3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигоряння» / М. В. Барабанова. – Збірник наукових праць. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – С. 54-58.

4. Бех І. Д. Біля витоків сутності особистості / І. Д. Бех // Шлях освіти. – 1999. – № 2. – С. 10– 14.

5. Бех І. Д. Особистість у просторі духовного розвитку : навчальний посібник / І. Д. Бех. – Київ : Академвидав, 2012. – 250 с.

6. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2003. – Кн. 1 : Особистісно орієнтований підхід : теоретико-технологічні засади. – 280 с.

7. Боброва Л. Г. Психологічні особливості внутрішньоособистісних конфліктів майбутніх психологів : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.07 / Л. Г. Боброва. – Київ : Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, 2014. – 22 с.

8. Богучарова О. І. Здоров’я особистості у психологічній перспективі / О. І. Богучарова. – Київ : КНУ ім. Т.Г. Шевченка, 2004. – 283 с.

9. Боришевський М. Й. Самосвідомість як детермінанта саморозвитку особистості / М. Й. Боришевський, О. І. Киричук // Тези доповідей та матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Ментальність. Духовність» (Луцьк, 18-23 червня 1994 р.). - Київ – Луцьк. - 1994. – Ч. 1. – Р. 3. - С. 406-408.

10. Босько О. В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигоряння екстремальних психологів / О. В. Босько // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2022. – № 1(3). – С. 20-28.

11. Булах І. С. Витоки особистісного зростання людини / І. С. Булах // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. – Серія 12. Психологічні науки : збірник наукових праць. – 2017. – Вип. 6 (51). - С. 53-64.

12. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітка : монографія / І. С. Булах. – Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова. – 2003. – 340 с.

13. Варченко І. О. Особистість, колектив, соціум : взаємодія та перспективи розвитку / І. О. Варченко. – Одеса : Форум. – 2006. – 388 с.

14. Вікова та педагогічна психологія : навч. посіб. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднейчук та ін. - вид. 2-ге. - Київ : Каравела, 2009. – 400 с.

15. Вовченко О. А. Проблема емоційного вигоряння батьків та педагогів, що виховують дітей з ООП в умовах воєнного часу / О. А. Вовченко [Електронний ресурс]. - Режим доступу : https://lib.iitta.gov.ua/731601/199-21-25.pdf

16. Герасіна С. В. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді. Проблеми сучасної психології / С. В. Герасіна // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський : «Аксіома», 2010. – Випуск 10. – С. 142.

17. Гірняк А. Н. Поняттєво-категорійне поле і наукові підходи до розуміння взаємодії у психології / А. Н. Гірняк // Психологія і суспільство. – 2017. – № 3. – С. 112-126.

18. Долинська Л. В. Самореалізація особистості як соціальнопсихологічний феномен / Л. В. Долинська, О. І. Пенькова // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. - Серія 12 : Психологічні науки. – Київ, 2016. – С. 18-25.

19. Дуда-Ванжула І. Психологічні особливості синдрому емоційного вигоряння. / І. Дуда-Ванжула [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/23849/1/Duda-Vanzhula.pdf

20. Думанська Г. В. Синдром емоційного вигоряння у педагогів / Г. В. Думанська // Психолог. – 2010. – № 45. – С. 3-5.

21. Єгорова Є. Феномен емоційного вигоряння та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти / Є. Єгорова // Педагогіка і психологія. Вісник АПН. – 2010. – № 4. – С. 66-73.

22. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигоряння педагогів. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07. / Ю. П. Жогно // Вікова та педагогічна психологія. – Одеса. – 2009. – 24 с.

23. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигоряння» на професійне становлення педагога / Т. В. Зайчикова // Теоретико-методологічні 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.

24. Зачепа А. М. Проблематика емоційного вигоряння в освітньому середовищі. Економічні науки / А. М. Зачепа, О. М. Микитюк, З. М. Сельменська // Наукові записки 1 (62). Українська академія друкарства, 2021. – С. 183-190.

25. Злобіна О. Г. Обистість як суб’єкт соціальних змін / О. Г. Злобіна. – Київ : Інститут соціології НАН України, 2004. – 400 с.

26. Іванова Т. В. Соціологія про тривогу в контексті індивідуалізації / Т. В. Іванова // Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». – Харків, 2018. – С. 68-72.

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

28. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигоряння працівників державної фіскальної служби України : монографія. / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : Медобори, 2015. – 254 с.

29. Карамушка Л. М. Психологія професійного вигоряння підприємців : монографія / Л. М. Карамушка, Г. В. Гнускіна. – Київ : Логос, 2018. – 198 с.

30. Карамушка Л. М. Дослідження синдрому професійного вигоряння у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А.Філь. – К. : «Міленіум», 2004. – 24 с.

31. Качур О. С. Профілактика професійного вигоряння в закладах освіти / О. С. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3-6.

32. Ковалькова Т. О. Вивчення синдрому емоційного вигоряння у педагогічних фахівців / Т. О. Ковалькова [Електронний ресурс]. - Режим доступу : https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0033.pdf

33. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення / О. М. Кретчак // Автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. – К., 2003. – 18 с.

34. Малихіна О. А. Основні напрями та підходи в дослідженні самоповаги як особистісного утворення / О. А. Малахіна // Збірник наукових праць Запорізького національного університету (Проблеми сучасної психології). - Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – № 1 (6). – С. 136-143.

35. Малихіна Т. П. Технологія корекційно-розвивальної роботи з підлітками / Т. П. Малахіна, Н. І. Серлюк. – Бердянськ : БДПУ, 2015. – 131 с.

36. Манько Т. А. Теоретико-методологічні засади формування самоповаги учнів шкіл-інтернатів / Т. А. Манько // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. Збірник наукових праць. - Кам'янець-Подільський, 2009. – С. 390-398.

37. Мельничук С. К. Особливості становлення впевненості в собі в юнацькому віці / С. К. Мельничук. – К., 2016. – С. 36-42.

38. Мельничук С. К. Психологічні особливостістановлення видів упевненості в собі у юнаць-кому віці / С. К. Мельничук // Наука і освіта. - 2017. - № 9. - С. 42-47.

39. Мешко Г. М. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби / Г. М. Мешко, О. І. Мешко // Психолог. - №36 (276). – 2007. – 4 с.

40. Мирончук Н. М. Професійне вигоряння викладача вищої школи : чинники, ознаки, способи протидії / Н. М. Мирончук // Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи : зб. наук.-метод. праць / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во Євенок О.О., 2017. – С. 62-67.

41. Мішечкіна М. Є. Історичний та психолого-педагогічний аспекти поняття впевненості в собі / М. Є. Мішечкіна // Зб. наук. пр. Бердян. держ. пед. ун-ту. Пед. науки. – 2004. – № 1. – С. 114-123.

42. Мішечкіна М. Є. Онтогенетичний вимір упевненості в собі як соціально значущої якості / М. Є. Мішечкіна // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини / [гол. ред. : Мартинюк М. Т.]. – Умань : ПП Жовтий, 2010. – Ч. 4. – С. 185-193.

43. Міщенко М. С. Теоретичний аналіз феномену емоційного вигоряння особистості [Електронний ресурс]. - Режим доступу : https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/418/1/Mischenko%20M.C..pdf

44. Мороз Л. І. Психологічний тренінг : до питання валідності та надійності психотехнічних вправ / Л. І. Мороз // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. - №8. – С. 68-71.

45. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник / В. В. Москаленко. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

46. Остапенко Г. В. Самооцінка в підлітковому віці / Г. В. Остапенко // Наука і освіта. - 2004. - №3. – С. 130-132.

47. П’янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому “емоційного вигоряння” у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09» Психологія діяльності в особливих умовах» / Л. В. П’янківська. – Київ, 2019. – 28 с.

48. Павелків Р. В. Просоціальний розвиток особистості : монографія / Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчаков. – Рівне : РДГУ, 2013. – 380 с.

49. Павелків Р. В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигоряння в спорті» / Р. В. Павелків, В. М. Василюк, Х. В. Юдкіна // Психологія : реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ. – Випуск 10. – 2018, С. 6-11.

50. Павелків Р. В. Синдром емоційного вигоряння викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України / Р. В. павелків // Збірник наукових праць РДГУ. - 2023 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : file:///C:/Users/user/Downloads/15.pdf

51. Павлюк М. М. Психологічні чинники емоційного вигоряння у професійній діяльності / М. М. Павлюк, Д. С. Журавська // Актуальні проблеми психології. – К. : Ви-во ЖДУ ім. І Франка. - Том 18. - Номер 11. – 2018. – С. 226-244.

52. Пашукова Т. І. Практикум із загальної психології / Т. І. Пашукова, Г. В. Дьяконов. - 2-ге вид., стер. - К. : Т-во «Знання», КОО, 2006. – 203 с.

53. Петренко Т. В. Повага і самоповага – визначальні риси особистості майбутнього соціального працівника / Т. В. Петренко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. – 2015. – Вип. 19 (2). – С. 110-119.

54. Петрученя Г. Г. Студентська молодь другої половини ХХ – початку ХХІ ст. у фокусі історично-педагогічного дослідження : конкретизація поняття / Г. Н. Петрученя // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Класичного приватного університету. – Запоріжжя. – 2013. – Вип. 28. – С. 30-34.

55. Погрібна А. О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигоряння вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Вікова та педагогічна психологія» / А. О. Погрібна. – Харків, 2017. – 335 с.

56. Прокопенко І. А. Професійне вигоряння педагогів як психолого – педагогічна проблема / І. А. Прокопенко // Наукові записи кафедри педагогіки. – 2019. – Вип.45. – С. 59-64.

57. Просандєєва Л. Є. Психолого-педагогічні умови становлення автономності особистості / Л. Є. Просандаєва // Актуальні проблеми психології. – 2015. - Т. 7. – Вип.38. – С. 396-407.

58. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигоряння : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені К. О. Балакірєвою; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». - К. - 45 с.

59. Психологія особистості : словник-довідник / за редакцією П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.

60. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигоряння» в соціальних працівників / О. В. Романовська, Є. М. Набільська [Електронний ресурс]. - Режим доступу : https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/4450/1/202.pdf

61. Синдром «професійного вигоряння» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. - К., 2006. - 365 с.

62. Скориніна-Погребна О. В. Студентська молодь як потенційна економічна еліта суспільства / О. В. Скориніна-Погребна // Український соціум : науковий журнал. – Київ, 2010. - № 1 (32). – С. 83-91.

63. Сохань Л. В. Життєтворчість особистості як нова освітня стратегія. Мистецтво життєтворчості особистості : наук.-метод. посібник : у 2 ч. / ред. рада В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань та ін. - Київ : ІЗМН, 1997. - Ч. 1: Теорія і технологія життєтворчості. - С. 12-23.

64. Співак Л. М. Вікова динаміка національної самореалізації особистості в юності / Л. М. Співак // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Камянец-Подільский, 2015. – С. 546-557.

65. Стельмах О. К. Чинники професійного вигоряння особистості / О. К. Стельмак // Молодь і ринок. - №5 (203). – 2022. – С. 76-80.

66. Татенко В. О. Методологія суб'єктно-вчинкового підходу : соціально-психологічний вимір : монографія / В. О. Татаренко. – Київ : Міленіум, 2017. – 184 с.

67. Технології роботи організаційних психологів / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.

68. Технологія тренінгу / упоряд. О. К. Главник, Г. Б. Бевз. – К. : Главник, 2005. – 112 с.

69. Титаренко Т. М. Життєві кризи : технології консультування. Перша частина / Т. М. Титаренко. – К. : Главник, 2007. – 144 с.

70. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : 2-е вид. / Т. М. Титаренко. – Київ : Каравела, 2013. – 372 с.

71. Токар М. Л. Збереження психологічного здоров'я педагогів / М. Л. Токар // Психолог. – №47 (287). - 2007. – 321 с.

72. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція / І. М. Цимбаляк // Модульнорейтинговий курс : навчальний посібник. – К. : ВД «Професіонал», 2005. – 656 с.

73. Черняк А. І. Самосвідомість людини як головний механізм актуалізації її Я-концепції / А. І. Черняк, Н. В. Костюкова // Вісник Національної академії оборони України. – 2008. - № 3 (7). - С. 112-117.

74. Шевченко Н. Ф. Теоретичні підходи до розуміння поняття «самоповага» в історичному поступі психологічного знання / Н. Ф. Шевченко // Наука і освіта. – 2015. - № 11-12. – С. 19-25.

75. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигоряння» / В. В. Шевчук // Габітус. Випуск 17. – К. : Видавничий дім «Гельветика», 2020. – С.141-145.

76. Шеремет О. Г. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг / О. Г. Шеремет // Психолог. - №23-24. – 2007. – 76 с.

77. Шило О. С. Вплив рівня впевненості у собі на прояв креативності студентів педагогічних спеціальностей / О. С. Шило // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за редакцією С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 10. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. – С. 853-861.

78. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції / Т. С. Яценко. – К. : Вища школа, 2004. – 697 с.

79. Blanch D. C. Medical student gender and issues of confidence / D. C. Blanch, J. A. Hall, D. L. Roter, Frankel R. M. // Patient education and counseling. – 2008. – Vol. 72 (3). – P. 74-81.

80. Horney K. Neurosis and Human Growth / K. Horney. – NY : W W Norton, 1950. – 184 p.

81. Mead G. H. Mind Self & Society. The Definitive Edition / edited by Charles W. Morris / G. H. Mead // Annoted Edition by Daniel R. Huebner and Hans Joas, The University of Chicago Press, Chicago and London, 2015. – 536 p.

82. Miller N. Social learning and imitation / N. Miller, J. Dollard. – New Haven,1941. – 232 p.

83. Petra Guggisberg Nocelli. La via della psicosintesi. Una guida completa alle origini, ai concetti e alle esperienze della psicosintesi con una biografia di Roberto Assagioli Copertina flessibile. - 30 novembre 2017.

84. Williams R. M. Jr. Change and stability in values and value systems : a sociological perspective / R. M. Williams // Understanding human values : individual and societal / ed. M. Rokeach. – New York, 1979. – P. 15-46.

ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Стимульний матеріал до методики «Визначення психічного «вигоряння» (А. А. Рукавішников)

№	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	Переконаний, 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				
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				

Продовження Додатку А

Продовж. табл. А.1

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, почуваю 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 тяжко 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				

Продовження Додатку А

Продовж. табл. А.1

38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю 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				

Продовження Додатку А

Продовж. табл. А.1

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 задумано				

ДОДАТОК Б

Стумульний матеріал до методики «Діагностика рівня емоційного вигоряння» (В. В. Бойко)

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. Теплота 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 наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

Продовження Додатку Б

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 обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

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

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

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

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

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

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

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

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

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

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

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

Продовження Додатку Б

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

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

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

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

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

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

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

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

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

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

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Продовження Додатку Б

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

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

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

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

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

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

75. Моя кар´єра склалася вдало.

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

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

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

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

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

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

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа 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.

ДОДАТОК В

Таблиця В.1

Стимульний матеріал до методики «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переношу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невиправними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			

Продовження Додатку В

Продовж. табл. В.1

34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

ДОДАТОК Г

Стимульний матеріал до методики «Синдром «вигоряння» у професіях системи «людина — людина»» (Г.С. Нікіфоров).

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1.Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2.Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3.Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4.Я добре розумію, що 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 па 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 пробити.
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.

ДОДАТОК Д

Таблиця Д.1

Список респондентів

№	ПІБ респондента	Вік	Стаж роботи
1	Алієва Ірина Сергіївна	40	18
2	Бєденко Наталія Миколаївна	49	29
3	Бихун Ірина Володимирівна	44	18
4	Білокінь Катерина Євгенівна	52	30
5	Борсукова Юлія Геннадіївна	42	18
6	Будрик Оксана Ігорівна	44	15
7	Верзілова Олександра Андріївна	30	9
8	Гребенік Оксана Романівна	38	7
9	Гриненко Інна Вікторівна	38	16
10	Донченко Володимир Вікторович	40	27
11	Капацій Наталія Володимирівна	45	20
12	Каширіна Ольга Григорівна	64	44
13	Королькова Наталья Вікторівна	50	29
14	Косенко Ольга Вячеславівна	48	21
15	Кулак Наталія Сергіївна	44	22
16	Курапова Оксана Олександрівна	55	35
17	Мамаєма Альона Олександрівна	29	8
18	Ніконенко Владислав Сергійович	28	5
19	Сбітнєва Катерина Іванівна	63	18
20	Суржан Вікторія Віталіївна	37	12
21	Сухова Тетяна Миколаївна	46	24
22	Терентьєва Євгенія Валеріївна	42	9
23	Усова Людмила Володимирівна	40	19
24	Філіпенко Анастасія Василівна	30	5
25	Фішер Марина Павлівна	29	8
26	Франден Юлія Анатоліївна	42	18
27	Харламова Лілія Володимирівна	34	8
28	Чипюк Наталья Олександрівна	53	30
29	Чир’ян Арутюн Робертович	49	22
30	Шахов Костянтин Володимирович	50	33

ДОДАТОК Е

Таблиця Е.1

КРИТИЧНІ ЗНАЧЕННЯ t-КРИТЕРІЮ СТЬЮДЕНТА

df	p=0,05	p=0,01	p=0,001
1	12,70	63,65	636,61
2	4,303	9,925	31,602
3	3,182	5,841	12,923
4	2,776	4,604	8,610
5	2,571	4,032	6,869
6	2,447	3,707	5,959
7	2,365	3,499	5,408
8	2,306	3,355	5,041
9	2,262	3,250	4,781
10	2,228	3,169	4,587
11	2,201	3,106	4,437
12	2,179	3,055	4,318
13	2,160	3,012	4,221
14	2,145	2,977	4,140
15	2,131	2,947	4,073
16	2,120	2,921	4,015
17	2,110	2,898	3,965
18	2,101	2,878	3,922
19	2,093	2,861	3,883
20	2,086	2,845	3,850

Продовження Додатку Е

Продовж. табл. Е.1

21	2,080	2,831	3,819
22	2,074	2,819	3,792
23	2,069	2,807	3,768
24	2,064	2,797	3,745
25	2,060	2,787	3,725
26	2,056	2,779	3,707
27	2,052	2,771	3,690
28	2,049	2,763	3,674
29	2,045	2,756	3,659
30	2,042	2,750	3,646
31	2,040	2,744	3,633
32	2,037	2,738	3,622
33	2,035	2,733	3,611
34	2,032	2,728	3,601
35	2,030	2,724	3,591
36	2,028	2,719	3,582
37	2,026	2,715	3,574
38	2,024	2,712	3,566
39	2,023	2,708	3,558
40	2,021	2,704	3,551
41	2,020	2,701	3,544
42	2,018	2,698	3,538

Продовження Додатку Е

Продовж. табл. Е.1

43	2,017	2,695	3,532
44	2,015	2,692	3,526
45	2,014	2,690	3,520
46	2,013	2,687	3,515
47	2,012	2,685	3,510
48	2,011	2,682	3,505
49	2,010	2,680	3,500
50	2,009	2,678	3,496
51	2,008	2,676	3,492
52	2,007	2,674	3,488
53	2,006	2,672	3,484
54	2,005	2,670	3,480
55	2,004	2,688	3,476
56	2,003	2,667	3,473
57	2,002	2,665	3,470
58	2,002	2,663	3,466
59	2,001	2,662	3,463
60	2,000	2,660	3,460
61	2,000	2,659	3,457
62	1,999	2,657	3,454
63	1,998	2,656	3,452
64	1,998	2,655	3,449

Продовження Додатку Е

Продовж. табл. Е.1

65	1,997	2,654	3,447
66	1,997	2,652	3,444
67	1,996	2,651	3,442
68	1,995	2,650	3,439
69	1,995	2,649	3,437
70	1,994	2,648	3,435
71	1,994	2,647	3,433
72	1,993	2,646	3,431
73	1,993	2,645	3,429
74	1,993	2,644	3,427
75	1,992	2,643	3,425
76	1,992	2,642	3,423
77	1,991	2,641	3,422
78	1,991	2,640	3,420
79	1,990	2,639	3,418
80	1,990	2,639	3,416
90	1,987	2,632	3,402
100	1,984	2,626	3,390
110	1,982	2,621	3,381
120	1,980	2,617	3,373
130	1,978	2,614	3,367
140	1,977	2,611	3,361

Продовження Додатку Е

Продовж. табл. Е.1

150	1,976	2,609	3,357
200	1,972	2,601	3,340
250	1,969	2,596	3,330
300	1,968	2,592	3,323
350	1,967	2,590	3,319