

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий центр заочно-дистанційного навчання
Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему:

Психологічні умови подолання професійного вигорання вчителів початкової школи

Виконала: студентка 2 курсу, групи МПс-2
спеціальності 053 Психологія,
освітньо-професійної програми
“Психологія”

Колодич Марія Петрівна

Науковий керівник:
доктор психологічних наук, професор

Гандзілевська Галина Борисівна

Рецензент:
доктор психологічних наук, доцент
Балашов Едуард Михайлович

Роботу допущено до захисту
на засіданні кафедри психології та педагогіки
(протокол № ___ від « ___ » _____ 2020 р.)

Завідувач кафедри _____ / О.В. Матласевич/

Острог – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ.....	8
1.1.Професійне вигорання у системі споріднених понять. 8	
1.2.Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання.	12
1.3.Причини професійного вигорання вчителів початкової школи та умови подолання його синдрому.....	20
1.3.1.Чинники професійного вигорання вчителів: вікові та соціальні аспекти.....	20
1.3.2. Психологічні особливості професійного вигорання вчителів початкової школи	24
1.4. Чинники подолання синдрому професійного вигорання та умови формування психологічної стійкості (резилієнс) вчителів початкової школи.	30
Висновки до розділу 1	35
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ.....	36
2.1. Процедура організації емпіричного дослідження психологічних умов професійного вигорання вчителів початкової школи.	36
2.2. Опис і аналіз результатів.....	38
Висновки до розділу 2	50
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ.....	53

3.1. Принципи розробки та особливості застосування тренінгової програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання вчителів початкової школи.	53
3.2. Результати застосування тренінгової програми	60
3.3. Практичні рекомендації для попередження професійного вигорання вчителів початкової школи щодо профілактики втрати емоційних ресурсів.	69
Висновки до розділу 3	74
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	88

ВСТУП

Актуальність дослідження. Останнім часом суспільство швидко реформується. Це стосується і сфери освіти. Важливо, щоб реформи мали не тільки розвиваючий і навчальний потенціал, але й були направлені на збереження здоров'я всіх учасників освітнього процесу, особливо вчителів, які працюють з початковими класами. Рівень їхньої емоційного здоров'я прямопропорційний благополучному вихованню дітей. Цього можна досягти за рахунок того, що вчителі будуть професіно компетентними, а головне фізично і психологічно здоровими, а також стійкими до розвитку негативних станів, обумовлених професією.

На сьогоднішній день ця задача здається нездійсненною. Через високий рівень емоційного стресу від професійної діяльності вчителів початкових класів, відповідальність і складність професійної роботи вчителя, зростає ризик розвитку синдрому «Професійного вигорання». У той же час надзвичайно мало уваги приділяється сучасним ефективним психологічним, педагогічним та медичним технологіям, які призначені для підтримки психічного здоров'я вчителів початкових класів та шляхам зниження ризиків формування синдрому професійного вигорання і появи кризи професії в цілому.

Проблема психологічного здоров'я особистості, яка живе в нестабільному, мінливому світі, складних і екстремальних соціоекологічних умовах, набула особливої актуальності в кінці ХХ-початку ХХІ століття - століття наук про людині, серед яких консолідує місце належить психології.

Науковий інтерес до людини як до суб'єкта праці дозволив науковцям звернути увагу на особистісні зміни вчителів початкових класів під виконання педагогічної діяльності.

Актуальність дослідження емоційного вигорання у представників професії вчителів початкових класів обумовлюється її високою соціальною значимістю і широкою поширеністю.

У зв'язку з цим велике значення набуває вивчення феномена вигорання – психологічного явища, який надає негативний вплив на психофізичне здоров'я і ефективність діяльності фахівців, зайнятих у соціальній сфері.

Проблема «емоційного вигорання» представляє для нас не лише науковий інтерес, вона має велике практичне значення при використанні даних, отриманих в системі психогігієнічних, психопрофілактичних і психокорекційних заходів, що забезпечують збереження і зміцнення здоров'я вчителів.

Аналіз наукової літератури показує, що проблемі синдрому «професійного вигорання» присвячено багато робіт зарубіжних і вітчизняних науковців (К. Черніс, Т. Хенел, Т.Манн, Д. Едельвич, Г. Сельє, С.П. Безносков, В.А. Бодров, М.П.Лейтер, Х.Дж.Фрейденбергер Т.В.Зайчикова, Л.Малець, Е.Махер, В.Є.Орел, Т.В.Форманюк, , У.Б.Шуфелі та ін.), а також методам його діагностики (К.Маслач, В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, В. В. Лукьянова, Д. І Трунов, О.С.Старченкова та ін.).

Характеристики професійного стресу та окремі прояви професійного вигорання у працівників освіти досліджувались такими українськими та російськими вченими, як: Н. В.Овсяник, К.А.Дубиницька, Н. В.Назарук, С. А Наличаєва, Л.Ф.Колеснікова, Т.А.Каткова, Л.О.Китаєв-Смик, В.Семенов , Л. М. Мітіна та ін.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробка зумовили вибір теми нашого магістерського дослідження.

Об'єкт дослідження – синдром «професійного вигорання» особистості в контексті професійної діяльності.

Предмет дослідження – профілактика та подолання синдрому емоційного вигорання у вчителів початкової школи.

Мета дослідження – визначення змісту, соціально-психологічних чинників синдрому «професійного вигорання» у вчителів початкової школи задля розробки програми його профілактики та подолання.

Гіпотеза дослідження:

- ефективною формою психологічної профілактики емоційного вигорання вчителів початкової школи є тренінгова групова робота.

- до ефективних методів психологічної профілактики емоційного вигорання вчителів початкової школи відносяться методи ігротерапії, психодрами, арт-терапії, метод мозкового штурму, методи релаксації.

У відповідності з гіпотезою визначено наступні **завдання дослідження:**

1. Розкрити психологічні особливості синдрому «професійного вигорання» у контексті професійної діяльності педагога.

2. Виявити основні особливості емоційного вигорання вчителів для виділення психологічних умови запобігання та подолання емоційного вигорання вчителів початкової школи.

3. Розробити та експериментально перевірити програму соціально-психологічної профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів початкових класів.

4. Запропонувати практичні рекомендації для попередження професійного вигорання вчителів початкової школи.

Для перевірки гіпотези були використані такі **методи:** теоретичний аналіз літератури з проблеми дослідження, експеримент тестування, методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

У дослідженні застосовувалися такі **методики:** методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі (автор О.М. Степанов); методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко; опитувальник виявлення емоційного вигорання (Маслач К., Джексон С. Є.); методика на визначення життєстійкості С. Мадді(адаптація Д. Леонтєва).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось у таких освітніх закладах: ЗОШ І-ІІІ ступенів №22, №13 м. Рівного, Рівненська гімназія «Гармонія».

Практичне значення теоретичних та емпіричних результаті можуть бути використані під час підготовки вчителів початкових школи, а також психологів під час вивчення педагогічних дисципліні.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що: узагальнено психологічний зміст поняття «професійне вигорання» крізь призму специфіки педагогічної діяльності вчителів початкової школи; розроблено та апробовано тренінгову програму, спрямовану на подолання емоційного вигорання вчителів початкової школи.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи складає 125 сторінок. Основний зміст дослідження викладено на 80 сторінках. Робота містить 9 таблиць і 3 рисунка.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

1.1. Професійне вигорання у системі споріднених понять.

Професійне вигорання – це психічний стан, що характеризується хронічною втомою і емоційною байдужістю, які спричинені роботою. Цей стан об'єднує в собі емоційну порожнечу, втрату особистості і редукцію професійних досягнень [63].

Деякі автори ставлять знак дорівнює між термінами «професійне вигорання» і «емоційне вигорання» так терміном «психічне вигорання». Однак, на відміну від професійної деформації, психічне вигорання зазвичай пов'язана з повним регресом професійного розвитку, оскільки воно охоплює та руйнує людину в цілому. Психічне вигорання – це більш складний процес, що зачіпає весь спектр особистості. Тому можна припустити, що цей стан також негативно впливає на ефективність роботи.

Явище емоційного вигорання безпосередньо пов'язане з роботою і для того, щоб його позбутися, недостатньо відпочинку та сну. Психологічна наука заперечує можливість ототожнення феномена «емоційного вигорання» з депресією, втомою та стресом [60].

У 1981 році відомий дослідник проблеми професійного вигорання Едвард Морроу запропонував досить оригінальний термін, що відображає внутрішній психічний стан працівника, щовідчуває на собі дистрессовий вплив вигорання - «запах палаючої психологічної проводки» [58].

Відповідно до сучасних досліджень, психічне вигорання – це стан фізичного, розумового та емоційного виснаження, що проявляється насамперед у професіях соціальної сфери [35].

«Професійне вигорання», хоч і є досить новим терміном, не є продуктом сучасних складних політичних, соціально-економічних та

екологічних умов буття людства. Однак саме в наші дні його феноменологія стала однією з актуальних і складних міждисциплінарних проблем. Ця ситуація зумовлена помітним зростанням кількості спеціалістів, які страждають від емоційного вигорання, високою соціально-економічною ціною цієї тенденції, що в свою чергу призводить до термінової потреби у детальних та різносторонніх дослідженнях з метою його своєчасної профілактики та корекції.

Останні 40 років у світовій науковій літературі актуальною є проблема феномену *burn out diseases* – вигорання на робочому місці, що полягає у психологічних, психічних та фізичних розладах, які виникають через вплив робочого середовища урбанізованого суспільства. ВОЗ хворобою 21 століття визначила професійний стрес, оскільки він є характерним для будь-якої професії, а тому розростається до глобальної епідемії [12].

Варто зазначити, що феномен *burn out diseases*, включений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), у класифікаційну категорію «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям», під номером Z 73.0 [48].

Дослідники зауважують, що у людини в стані вигорання спостерігається постійне небажання йти на роботу, що супроводжується депресією, порушеннями сну, пам'яті та уваги, зниженням активності, втратою зацікавленості звичною діяльністю, бажанням не виконувати свої обов'язки. У людини знижується інтерес не тільки до професії, але і до власного життя в цілому [37].

Не дивлячись на те, що в другій половині ХХ століття, синдром «професійного вигорання» став об'єктом науково-психологічного вивчення, від 1974 року було надруковано більше 2500 статей і книг на тему психоемоційного вигорання. Варто звернути увагу, що жодне дослідження не встановило першопричину розвитку цього синдрому. Ні вітчизняні, ні зарубіжні вчені, досі не дійшли спільної думки щодо сутності поняття «синдрому професійного вигорання».

Першим термін «вигорання» ввів у науковий обіг Г. Брендлі, у опісі дослідження службовців, які пацювали охоронцями у в'язниці для умовно-засуджених. Наступним дослідником, на які роботи ми звернути увагу, був Г. Фрейденбергер. В його роботах емоційне вигорання – це стан хронічної втоми, депресії і фрустрації, який виникає тоді, коли індивід змушений займатися справою, яка не задовольняє його амбіції й не приносить очікуваного результату [62].

Більшість авторів розуміють емоційне вигорання як фізичне, психічне або емоційне виснаження, яке характеризується втратою мотивації й відповідальності, а також як результат невідповідності між особистістю та родом занять. Фрейденбергер Г. та Річельсон Г. вважають, що вигорання можна розглядати як характеристику психологічних станів хронічної депресії та фрустрації [50].

Хобфолл і Широм вважають доцільним, відокремлювати синдром хронічного стомлення від синдрому хронічної втоми. Другий пов'язаний з невідповідністю між вимогами навколишнього середовища та здатністю людини виконати ці вимоги. Також Хобфолл і Широм наголошуються, що причиною механізмів розвитку синдрому вигорання є, перш за все, емоційне (на другому місці фізичне, потім когнітивне) виснаження [14]. Такі дослідники як Водоп'янова Н. та Старченкова Є. стан з такими ж симптомами називають синдромом психічного вигорання, а Сидоров П. І. – синдромом емоційного вигорання [32].

Узагальнюючи усе вищенаписане, можна зробити висновок, що не дивлячись на різницю у підходах авторів до визначення, синдром вигорання можна визначити як особистісну деформацію через емоційно-напружені відносини у системі «людина-людина». Якщо ж все таки враховувати точку зору більшості, то такі поняття як «втома», «стрес», «нервово виснаження», «професійна деформація», «професійне вигорання» є хоч і схожими, проте самостійними феноменами. Тому потрібно розрізняти поняття «професійне вигорання» від переліку схожих понять, які наведені вище.

Основною різницею між вигоранням і втомою є те, що після втоми людина здатна швидко відновитись, тоді як вигорання потребує більш тривалого відновлення. Відмінність між стресом і вигоранням теж в тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Також стрес – це впершу чергу адаптивний синдром, який мобілізує всі сфери психіки людини, а вигорання – переривання адаптації. Стрес і вигорання різняться ступенем їхнього поширення. Кожен може відчувати стрес, а от вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Цікаво, що стрес не завжди є причиною вигорання. Люди можуть добре справлятися зі стресовими ситуаціями (наприклад, під час військових дій, стихійних лих, епідемій), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значимою. І остання відмінністю полягає в тому, що вигорання на відміну від стресу є незворотнім станом: виникнувши в людини, він продовжує розвиватись, і цей процес можна лише певним чином уповільнити [50].

Нервово виснаження – це синдром фізичного, розумового та емоційного виснаження, що характеризується проступовою втратою ідеалів та цілей. Люди, які ніби одержимі роботою, ідеалісти, надзвичайно пунктуальні та відповідальні, які прагнуть до високих результатів, або занадто віддані своїй професії більше схильні до нервового виснаження [64]. Симптоми, спричинені стресом, варто відрізняти від нервового виснаження, яке є набагато важчим станом і може виникнути в результаті постійної та наростаючої стресової ситуації.

Професійна «деформація» відбувається на пізніших етапах професійної кар'єри, тоді як вигорання може виникнути і на початку професійного шляху через невідповідність вимогам професії й вимогам особистості. На відміну від професійної «деформації», психічне вигорання – це стан повного регресу професійного розвитку, оскільки воно впливає на людину в цілому, руйнує її та негативно впливає на ефективність праці [30].

Вигорання є результатом складної рівноваги факторів. Це означає, що багато стресорів безперервно агрегуються в різних сферах життєдіяльності і

якщо людина може адаптуватися до них, вона діє успішно і ефективно. Якщо ж зовнішні потреби починають переважати над ресурсами людини, виникає дезадаптація, яка з часом консолідується і призводить до вигорання.

Отже, аналіз літератури допомагає нам сформулювати теоретичну позицію, згідно з якою професійне вигорання розуміємо як психічний стан емоційного, фізичного та мотиваційного виснаження особистості в процесі професійної діяльності, що характеризується виникненням хронічної втоми, емоційною байдужістю та емоційною спустошеністю.

Синдром професійного вигорання визначають як стрес-реакцію на відповідь виробничим та емоційним вимогам, що виникає через надмірну відданості людини своїй роботі одночасно із повним нехтуванням сімейним життям та відпочинком. Безперервне або прогресуюче порушення гармонії між цими двома сферами людського життя, приводить особистість до «професійного вигорання». Професійне вигорання є наслідком некерованого стресу через внутрішнє накопичення негативних емоцій без потрібної їх «розрядки». Цей стан схожий на третю стадію загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження (*Hans Hugo Bruno Selye*) [60].

Таким чином, нам імпонує визначення емоційного вигорання В.Бойка і вслід за ним ми розуміємо професійне вигорання як створений особистістю механізм психологічного захисту, який полягає у повному або частковому «вимкненні» емоцій у відповідь на травмуючі психологічні впливи через незадоволенність своєю професійною діяльністю [19].

1.2. Психологічні підходи до розуміння поняття професійного вигорання.

Вигорання як психологічне явище вивчається вже більше сорока років. Йому присвячено більше 6000 наукових публікацій, де воно розглядається з точки зору різних концептуальних моделей. У наукових публікаціях використовується чимало тожних понять. Найпоширенішими є: емоційне

вигорання, емоційне вигорання, синдром вгорання, психічне вигорання, синдром вигорання, синдром емоційного вигорання, синдром професійного вигорання, синдром психічного вигорання, професійне вигорання, вигорання особистості, professional burn out, burnout, staff burn-out, burnout-syndrom, job burn out та інші.

Явище вигорання порівнюють зі стафілококовою інфекцією у медичних закладах, яка поширюється від клієнтів до персоналу, від одного працівника до іншого та повертається назад до клієнтів, заражаючи все навколо (А. Бродський та Дж. Еделвіч) [4]; з нарцисичним особистісним розладом (Х. Дж. Фішер); з вірусом азіатського грипу (Л. Морроу) [8]. Очевидно, ілюзія власної величчї призводить до виснаження, оскільки замість того, щоб усвідомити, що рівень домагань занадто високий і знизити його до того, що відовідає її здібностям, вона збільшує зусилля, спрямовані на досягнення «непідйомної» для неї мети [5].

Термін «вигорання» (з англійської – «burnout») походить від «burned-out» (синонім – drugged-out – вичавлений, втомлений) [33]. Вперше він з'явився в 1940 році в аерокосмічній галузі [33]. Замість нього іноді використовують термін «згорання» (англ. – combustion), але, за переконанням В. О. Орла, ці терміни різняться і лексично, і за змістом, оскільки «згорання» означає цілковите знищення [46], тоді як у процесі вигорання суб'єкт поступово психологічно спустошується, али продовжує належним чином виконувати свої професійні й інші обов'язки. В.О. Орел порівняв «згорання» з повним знищенням дерева, а «вигорання» – з порожнім деревом, яке, однак, продовжує рости та плодоносити [59].

Роз'яснення термінології підтримують і інші науковці (Н. В. фон Іперен, С. А. Л. Хугдайн М. Кінг та ін.), які справедливо вказують на відсутність диференціації між дискурсами термінів «дистимія», «депресія», «хандра», «вигорання», «посттравматичний стресовий розлад» та інші [13].

Так, С. Е. Хобфолл і Дж. Фріді, В. Д. Від і Є. І. Лозинська й інші бачать спільний знаменник між вигоранням та тривалим стресом; Д. Х. Малан –

компульсивне надання допомоги при «синдромі допомагаючих професій»; Г. Адлер – психодинаміку безпорадності у представників «допомагаючих професій»; С. Т. Майер помічає у ньому безпорадність; А. Л. Гласберг, С. Ерікссон, А. Норберг – «стрес совісті» тощо. Т. Хенел загалом вважає термін «вигорання» неправильним і невідповідним, оскільки він запозичений з галузі електротехніки. Тобто, вигорати можуть електричні прилади, до того ж раптово і швидко, а «вигорання» людини може тривати роками [69].

На думку М. О. Вінсента, у концепції вигорання новим і специфічним є тільки зазначений термін, сама ж вона повністю відповідає концепції «виснаження» Г. Сельє [60], синдрому безпорадності й безнадійності («giving up – given up») Дж. Л. Енджела, захисних психічних механізмів, які призводять до апатії, хронічної роздратованості, хворобливої прив'язаності до роботи тощо. Натомість Т. Марек, К. Маслач, В. Шауфелі вважають, що невизначеність термінології зумовлена поєднанням двох рівнів пояснення: загального дискурсу та наукових досліджень.

На сучасному етапі вигорання поширене серед духовенства, спортсменів, військових, пілотів, викладачів, студентів, абітурієнтів, слідчих, працівників правоохоронних органів, акторів, водіїв, державних службовців, банківських працівників, персоналу круїзних лайнерів і інших.

Г. Фройденберг і Дж. Річельсон на початку 80-х рр. ХХ ст. виявили, що люди вищезазначених професій мають спільні ознаки вигорання: стан втоми чи розчарування, який спричинила відданість роботі та способу життя; характер стосунків суб'єкта, що не привели його до бажаної винагороди, і який поступово перетворюється в емоційне виснаження на тлі усвідомлення власної неспроможності й непотрібності, повного руйнування мотивації «на досягнення успіху» [40].

Професійне вигорання супроводжується фізіологічними проявами. Для психологічного вигорання характерні такі психосоматичні симптоми як головний біль, виснаження, порушення травлення, безсоння, гнів, хронічна втома й дратівливість [36]. Г. Фройденбергер описував у своїх роботах усі ці

симптоми. Вчений підкреслював те, що вигорання – це не стан, який можна ігнорувати, що це не сором і прояв слабкості, а навпаки це проблема, спричинена добрими намірами [36].

К. Маслач характеризує професійне вигорання як психічний розлад, що не перевищує межі психічної норми і є реакцією суб'єкта на тривалий стрес, спричинений стосунками на роботі та проявляється в емоційному виснаженні, знеособленні та зниженні особистих досягнень. Пізніше вона додала до цих характеристик наступне: «ерозія цінностей, гідності, духу і волі»; «ідекс дислокації між тим, ЩО людина є, і ЩО вона повинна робити»; «хвороба, що поширюється поступово й безперервно протягом тривалого часу і заводить у спіраль спаду, з якої важко піднятися»[49].

На основі узагальнення цих ознак та симптомів, ВООЗ визначає вигорання як стан фізичного й емоційного виснаження у відповідь на професійний стрес, що призводить до порушення продуктивності роботи, втоми, безсоння, депресії, вживання алкоголю та/чи інших наркотичних речовин, які призводять до звикання, у багатьох випадках й до суїцидальної поведінки [6].

Деякі дослідники оцінюють симптоми вигорання як «позитив», що можна назвати суб'єктною основою протидії йому. Вони вважають, що ці симптоми слід інтерпретувати як запобіжні заходи та як стимул мобілізації суб'єкта для боротьби з їх шкідливим впливом, зокрема, на помірне та дозоване використання ним власних енергетичних ресурсів тощо.

В. В. Бойко трактує вигорання як стресову професійну деформацію, яка в більшості випадків містить набутий стереотип професійної поведінки, що допомагає суб'єкту дозувати й економно використовувати свої енергетичні ресурси, а також як механізм психологічного захисту, повне чи часткове замороження емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи, пов'язані з його професійною діяльністю [19].

Дослідники О. М. Шевченко та В. С. Медведева вважають, що вигорання як психічний захист обмежують особистісний ріст: після кожного

погіршення ситуації суб'єкту важко пережити ускладнення, через що він забезпечує собі «втечу від свободи» і відмовляється брати відповідальність як за свої вчинки та за своє життя [52].

Таким чином, розглянуті найбільш поширені тлумачення психологічного змісту професійного вигорання свідчать про відсутність достатньо повної, адекватної та однозначної інтерпретації цього явища, також одностайної і коректної наукової термінології для означення його характеристик, які вказували б на його відмінні характеристики щодо споріднених з ним розладів: професійного стресу, професійної деформації, депресії, хронічної втоми тощо.

К. Маслач впевнена, що між професійним стресом і професійним вигоранням існує значна різниця. Це, пов'язане з тим, що синдром професійного вигорання характеризується постійним посиленням негативної напруги у стосунках суб'єкта з людьми, яким він зобов'язаний надавати професійні послуги. Це в свою чергу переростає в негативне ставлення до людей, до роботи і організації в цілому. Професійному стресу не характерні такі симптоми [49].

Це твердження було емпірично підтверджене Д. фон Дірендонком та В. Б. Шауфелі, які дійшли висновку, що професійний стрес може пережити кожен і лише той, хто почав свою кар'єру з ентузіазмом, високими цілями й очікуваннями, професійно вигорає на роботі [9]. У той же час А. Пайнс вияв, що люди, які прагнуть підтримувати високу самооцінку, пропагують свою важливість своєю професійною діяльністю схильні до вигорання, а ті, хто маж відносно низький рівень домагань – не схильні та можуть зіткнутися хіба що з професійним стресом.

Дослідження Т. В. Большакової, проведене 11 років потому, ще раз показало, що вигорання характерне для людей з високим рівнем професійних домагань. Крім того, на основі результатів свого дослідження вчений заявив, що відмінності між професійним стресом і професійним вигоранням полягають у часовому та адаптаційному вимірах. Таким чином, якщо суб'єкт

успішно адаптується до впливу стресогенних чинників, то його стрес не сягає межі дистресу: він не виснажується; якщо не адаптується – виснажується і може вигоріти. При цьому потужний адаптивний чинник Т. В. Большакова вбачає у ставленні суб'єкта до своєї роботи як до важливої та значущої [21].

Подібне розмежування провів В. О. Орел, який вважає, що вигорання є результатом неефективної адаптації суб'єкта до стресових факторів, а отже, формування вигорання зменшує адаптаційний потенціал спеціаліста, задоволеність працею та оцінку його важливості й змістовності [46].

Досить переконливими є статистично значущі результати, одержані Б. П. Б'юнком та В. Б. Шауфелі, згідно яким симптоми стресу є в авангарді синдрому вигорання, але змінна стресу пояснює лише 30% дисперсії емоційного виснаження та невелику частку дисперсії симптомів деперсоналізації і зменшення особистих досягнень як його складових. Отже, є підстави зробити висновок, що професійний стрес – не обов'язкова причина професійного вигорання, оскільки спільним для них симптомом є лише виснаження, а інші симптоми й суб'єктні чинники відрізняються. У цьому контексті було показано, що виснаження як симптом і професійного стресу, і професійного вигорання може перерости у хронічну втому, яка за відсутності своєчасної кваліфікованої допомоги призводить до незворотних змін в організмі суб'єкта та до втрати працездатності [34].

Деякі дослідники розглядають професійне вигорання з точки зору концептів професійної деформації як процесу та наслідку впливу характеристик суб'єкта, сформованих відповідно до специфіки певної професійної діяльності, на його особистісні якості [16], і не вирізняють суттєвих відмінностей між ними. Ми не можемо з цим погодитися, оскільки на відмінність між цими феноменами вказує, насамперед, часовий критерій, доведений В. С. Медведєвим: за відсутності корекційної роботи формування у фахівця деформації починається після 6–10 років професійної діяльності, тоді як протягом перших 5 років її виникнення практично неможливе [51].

Натомість професійне вигорання може формуватися протягом перших шести місяців роботи людини.

Намагаючись усунути ці суперечності, В. О. Орел припускає, що професійне вигорання й професійну деформацію слід розглядати як самостійні розлади, що негативно впливають на професійний розвиток фахівця. Однак він не звиключає, що вони структурно та функціонально взаємопов'язані [57].

Основу їхньої незалежності Д. Г. Трунов вбачає в алгоритмі формування. Таким чином, професійну деформацію він розглядає як результат деструктивного впливу «Я-професійного» на «Я-людського», а вигорання – навпаки, зворотного впливу [65].

За словами М. Буріша, вигорання починається зі значних витрат енергії, пов'язаних з занадто високим позитивним ставленням суб'єкта до виконання професійної діяльності, та відображає послідовну зміну шести фаз:

- попередження, що характеризується надмірною участю та втомою;
- зменшення рівня власної участі у взаєминах зі співробітниками, клієнтами, пацієнтами, учнями, найближчим оточенням та у роботі;
- негативні емоційні реакції – депресія, агресія; деструктивна поведінка, які пов'язані з негативними психічними, мотиваційними та емоційними змінами;
- психосоматичні зміни – імуносупресія, безсоння, статеві дисфункція, гіпертонія, тахікардія, головний біль тощо;
- розчарування та негативне ставлення до життя [66].

Подібну модель вигорання як прогресуючого процесу, що складається з п'яти фаз – «медового місяця», «нестачі палива», «хронічних симптомів», «кризи», «пробивання стіни», – розробили Дж. П. Спредлі й Р. Д. Венінга та згодом доповнив Дж. Грінберг. Взявши за основу стадії стресу за Г. Сельє і модель К. Маслач, В. В. Бойко виокремив три фази вигорання: напругу,

резистенцію, виснаження, які, на його думку, «...є автономними, і тільки сукупно утворюють синдром, та 12 симптомів». У цьому вчений вбачає відмінність між вигоранням та стресом, при якому стадії загального синдрому адаптації почергово переходять одна в одну [19].

Модель вигорання, розроблена І. А. Хартманом і Б. Перлманом цілком узгоджується з теорією стресу Г. Сельє. За основу своєї теорії дослідники поклали три основні види реакцій на організаційні стреси: фізіологічна – ступінь фізичного напруження і виснаження; афективно-когнітивна – ступінь інтенсивних негативно забарвлених емоційних переживань, емоційного та мотиваційного виснаження, деморалізації, деперсоналізації; поведінкова – афективні поведінкові реакції, дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, зниження робочої мотивації, продуктивності; власне вигорання – «згасання горіння» внаслідок відсутності необхідного палива[22].

В. О. Орел запропонував досліджувати вигорання з точки зору системного підходу. Вчений переконаний, що вигорання є психічним феноменом, яке поєднує мотиваційні, емоційні, оцінкові складові. Це явище виникає у людей без ознак психічної патології під впливом професійної діяльності та впливає на результативність останньої [57]. За функціональною структурою воно близьке до психічних станів, а за стійкістю та оборотністю – до психічних властивостей. Загалом професійне вигорання, за В. О. Орлом, – це цілісне, динамічне, інтегральне психічне утворення у єдності його основних компонентів – мотиваційного, емоційного, когнітивного, поведінкового, кількісний і якісний склад яких визначається специфікою професійної діяльності [46].

Екзистенційний підхід до проблеми професійного вигорання започаткований А. Ленгле набув значного поширення. З позицій підходу професійне вигорання тлумачиться як специфічний прояв екзистенційної порожнеці, в якій домінує симптом виснаження, що виникає в процесі професійної діяльності особи; своєрідний прояв неекзистенційного налаштування щодо життя, ігнорування екзистенційних цінностей, що

призводить до дефіцитарної вітальної симптоматики і в соматичному, і в психічному аспектах. Це розлад, спричинений відсутністю цілісності, своєрідним «після-ефектом», якому передують відсутність високого, духовного сенсу життя і відповідного екзистенційно-відповідального ставлення, здатності реалізувати суб'єктні ціннісні орієнтації у професійній діяльності, відтак безпорадність, ставлення до життя як до безглузлого існування, що спричиняє екзистенційний відчай [45].

Таким чином, наше аналітичне дослідження наукових підходів до проблеми професійного вигорання, дозволяє нам визначити, що йому властиві: переважно суб'єкта внаслідок об'єктивно чи/та суб'єктно зумовленого перевантаження, що, відповідно до закономірностей переростання пролонгованого стресу у дистрес, призводить до нервового, емоційного, інтелектуального виснаження, а відтак до невротично-психічних розладів пригнічено-депресивного характеру, суїцидальних думок, налаштувань і вчинків. Ці незаперечно істотні властивості професійного вигорання, однак, не окреслюють виразних дискурсивних меж між ним та схожими за змістом і характером симптоматики розладами.

1.3. Причини професійного вигорання вчителів початкової школи та умови подолання його синдрому.

1.3.1. Чинники професійного вигорання вчителів: вікові та соціальні аспекти.

Серед безлічі професій праця педагога розглядається як одну з найбільш напружених в психологічному відношенні видів соціальної діяльності, специфікою якої є насиченість різного роду стресогенних факторів, що сприяють появі синдрому професійного вигорання.

Фактор – це параметр зовнішніх умов або особливостей об'єкта, що впливає на зміну залежної змінної [61]. Професійному вигоранню педагога

сприяє ряд особистісних факторів. Серед причинно-обумовених виділяють три основні групи факторів синдрому «психічного вигорання».

Перша група – особистісні фактори (характерологічні особливості, особистісні риси, самооцінка, стиль опору труднощам, стать, вік, освіта, сімейний стан та ін.).

Друга група – організаційні чинники (умови роботи, робочі перевантаження, зміст праці, стиль керівництва і т. д.).

Третя група пов'язана зі специфічними особливостями виконуваної роботи, зокрема в педагогічній діяльності: низький престиж професії, масовість, високий рівень відповідальності, фемінізація професійного середовища, напруженість психологічного клімату в колективі, неухильне дотримання професійного еталона і дотримання високих етичних принципів та ін.

З теоретичного аналізу, психотравмуючі фактори, що впливають на виникнення і розвиток у педагогів психічного вигорання, можна розділити на дві групи:

- об'єктивні, породжувані умовами самої роботи. До них відносяться: взаємини педагога з учасниками освітнього процесу і організація діяльності педагога;
- суб'єктивні – особливості особистості вчителя, куди входять: особливості ціннісно-мотиваційної сфери педагога, емоційні характеристики особистості – біогенні, які провокують надмірну чутливість до певних захворювань і, в значній мірі є природним труднощам діяльності, і соціогенні – вміння і навички використання суб'єктом прийомів і способів саморегуляції емоційних станів, в першу чергу, несприятливих [56].

Особливу категорію складають педагоги, які працюють в системі спеціальної освіти.

Специфіка навчання і виховання дітей з відхиленнями у розвитку передбачає підвищені вимоги до професійної компетентності та особистісних особливостей педагога-дефектолога. На відміну від професійної діяльності

вчителів загальноосвітніх шкіл сферами професійної компетентності педагогів, які працюють в системі спеціальної освіти, є: профілактична робота, педагогічна діагностика і консультування, спеціальна педагогічна освіта, корекційно-розвиваюча освітня та соціально-педагогічна діяльність, організація і управління освітою, участь в психологічній та психотерапевтичній допомозі. У педагогів-дефектологів проблем в спілкуванні з учнями більше, ніж у вчителів масових освітніх установ.

Діяльність вчителів-дефектологів відрізняється великими психоенергетичними витратами, обумовленими наявністю комплексу професіогенних факторів стресу, пов'язаних з умовами праці та станом матеріально-технічної бази; якісною специфікою дитячих колективів; необхідністю контролю навчального матеріалу з точки зору його доступності та з урахуванням характеристик дефекту, індивідуальних особливостей і компенсаторних можливостей кожної дитини; постійними тривогами через засвоєння та подачу інформації; високий рівень особистісної відповідальності за дітей з обмеженими можливостями; труднощами та непередбачуваністю педагогічних ситуацій; усвідомленням соціальної незахищеності самих педагогів [25].

Як правило, освітнє середовище відрізняється високим емоційним навантаженням, яке спричинене наявністю великого числа стресогенних факторів, що не може не позначитися на стані психологічного здоров'я педагогів.

Не зважаючи на перераховані стресогенні чинники, основним є складний контингент учнів. Саме в зв'язку з впливом даного чинника найчастіше виникають симптоми емоційного вигорання та інші порушення психічного здоров'я педагогів.

Зі збільшенням стажу роботи (але не віку) в освітніх установах у вчителів-дефектологів нейтральний емоційний фон, який домінує в настрої їх в перші роки роботи заміщається страхом або сумом. Паралельно відзначається збільшення рівня тривоги і емоційності.

Отже, спілкування протягом ряду років зі специфічним контингентом дітей не просто накладає певний відбиток на дорослих, які працюють зі складним контингентом учнів, а призводить до значної деформації їх емоційної сфери. У значної частини вчителів-дефектологів з ростом стажу роботи в школах проявляються почуття занепокоєння, невпевненість у собі, нерішучість, тривожність і вразливість, сором'язливість. Ці показники підтверджують емоційне неблагополуччя, яке склалося в психічній сфері багатьох педагогів.

Невдоволення собою посилюється в разі, якщо педагог не може зберегти спокій і проявляє негативні емоції, або відчуває пригнічений настрій і стан тривоги, або переживає почуття невпевненості в своїх діях [25].

Наявність емоційних і комунікативних перевантажень в процесі вирішення професійних педагогічних задач істотно впливають на порушення психологічного здоров'я педагогів. Також серед чинників, що знижують рівень задоволеності роботою і професією, і є ризиком виникнення та розвитку синдрому вигорання, називається низька соціальна підтримка з боку колег і людей, що стоять вище за професійним і соціальним станом, а також інших осіб (сім'ї, друзів і т.д.).

В результаті впливу стресових професійних факторів педагог вдається до економії емоційних ресурсів: «не звертати уваги», «берегти нерви», тобто до емоційного ігнорування напружених ситуацій, що тягне за собою різного роду негативні наслідки для його самопочуття і здоров'я, в тому числі розвиток синдрому професійного вигорання. Специфіка контингенту учнів може розглядатися як один із зовнішніх чинників, деструктивно впливаючи на особистість педагогів і призводячи до виникнення емоційного вигорання.

Таким чином, професія педагога пов'язана зі значним ризиком професійного вигорання, що визначається досить великою кількістю чинників, специфічних для їх діяльності.

1.3.2. Психологічні особливості професійного вигорання вчителів початкової школи

У наукових працях доводиться, що на процес професійного вигорання істотно впливає специфіка професії суб'єктів. Але цей аспект праці вихователів дитячих навчальних закладів вивчений недостатньо, про що свідчить фрагментарне й дещо поверхове його висвітлення у наукових публікаціях. Однак, є чисельні й вагомні дослідження професійного вигорання педагогічних працівників, здебільшого вчителів загальноосвітніх шкіл, що свідчать про актуальність цієї проблеми в усьому світі. Результати цих досліджень ми прагнули коректно екстраполювати на вчителів початкової школи.

Праця педагога визнана однією з найбільш стресогенних і професійнодеформуючих. Так, на основі порівняльного аналізу вигорання серед представників різних груп професій типу «людина-людина» Н. Є. Водоп'янова та О. С. Старченкова констатували, що найбільше професійно вигорілих фахівців серед учителів [24]. Раніше такою ж висновку дійшли Дж. У. Каннінгем, Дж. С. Е. Джексон, Р. Л. Шваб і Р. С. Шулер, О. О. Рукавішніков, а згодом – Ч. С. Уільямс та ін..

Вважається, що термін «вигорання вчителя» (teacherburnout) першим увів у науковий обіг Г. Дж. Фройденбергер. Основні складові значення цього терміна: результат пролонгованого професійного стресу; впевненість суб'єкта, що наявні у нього внутрішні ресурси протидії стресорам або недостатні, або неадекватні[11]; стале виснаження, що часто спричиняє відсутність на роботі[3]; виснаження, деперсоналізація, зниження відчуття виконаного обов'язку[10]; негативний ефект професіоналізації[47].

Як уже зазначалось, К. Чернісс охарактеризував професію педагога як таку, що «створена для вигорання», а основну причину цього вбачав у нестачі необхідного контролю за вихованцями, у неможливості приділити

кожному з них належну увагу внаслідок переповнення навчально-виховних груп [2].

М. В. Борисова дослідила емоціогенні чинники професійного вигорання у функціональних структурах педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, у специфіці «об'єкта» праці й особистості вчителя [23].

Важливим чинником вигорання вчителів О. В. Григор'єва вважає міру сформованості тих психологічних меж топографічної структури їхньої особистості, які забезпечують збереження й підтримку фізичного та психічного здоров'я і вибір стилю педагогічного спілкування. Науковець доводить, що найчастіше вигорають ті педагоги, які обирають ліберальний стиль, тому що вони захищаються від професійних стресів шляхом зниження оцінки своїх можливостей, а відтак відмовляються від багатьох професійних справ позаяк неспроможні виконувати їх належним чином[23].

Істотним уточненням цієї позиції є виявлений Н. В. Грисенко детермінуючий вплив недостатнього рівня професійної компетентності педагога на його неуспішність, що породжує невдоволення собою як фахівцем, а відтак вигорання[27].

З-поміж існуючих моделей вигорання педагогів, які базуються переважно на причинах і наслідках цього явища, найбільш авторитетними є моделі, розроблені К. Маслач і М. П. Лайтером, а також І. А. Фрідманом. У першій моделі відображено вплив чинників зовнішнього середовища й особистісних рис/якостей і відведено важливу роль особливостям взаємодії «педагог-учень»: сприйняттю й оцінці вчителя учнями, їх поведінці та успішності тощо.

У другій, яку автор назвав «моделлю зруйнованої мрії», увагу акцентовано на прірві, яка утворюється між учительськими ідеалами та реальними труднощами. Ці труднощі, за І. А. Фрідманом, виникають у таких складових праці педагога: а) завданнях, пов'язаних з учнями; б) взаєминах з учнями; в) завданнях, що стосуються школи як організації; г) стосунках з

керівництвом і колегами. Учений зауважує, що навіть найкращі педагогі-початківці відчують перехід від навчання до вчителювання як «шок реальності» – термін С. Веенмана, С. Н. Джезуса та М. П. Пайшау. Тому на початкових стадіях професійної діяльності багатьом з них властиве зниження очікувань від професії у бік забезпечення хороших академічних показників відповідно до навчальної програми. Внаслідок цього якість їхньої навчально-виховної діяльності стає «приземленою» (маргінальною), некреативною. Вони розчаровуються, вичерпуються, виснажуються, вигорають. Деякі відмовляються від вчителювання, інші – борються, працюють і несуть свою роботу як важкий хрест[68].

Модель І.А. Фрідмана є вагомим підтвердженням позиції А. Пайнс та Е. Аронсона, які основну причину вигорання педагогів вбачають у ідеалізованих очікуваннях щодо праці. Науковці стверджують, що, найбільш вразливі щодо нього – захоплені ідеалісти. Якщо людина прийшла у цю професію з цинічним ставленням до неї, вона навряд чи вигорить, якщо ж у неї було сильне бажання віддавати себе іншим, то вона схильна до найважчого вигорання»[68].

Подібну ситуацію змалювала Г. Ковач, яка вважає, що базовими детермінантами вигорання педагога є завищені очікування у студентському віці, культурний шок, надмірні очікування від праці, перевантаження нею, велика кількість учнів. Водночас вона наводить серйозні аргументи щодо відсутності прямо пропорційного каузального зв'язку між робочим навантаженням і вигоранням вчителів[40].

Натомість К. О. Дубініцька дійшла висновку, що провідними чинниками вигорання педагогів є предметний зміст їхньої діяльності та вікові й соціально-психологічні особливості дітей. Однак, за результатами її досліджень, педагоги з вищим статусом, котрі більше «вкладають» у розвиток дитячого колективу, вигорають частіше й інтенсивніше [31].

Психофізіологічний вплив тижневого навантаження, кваліфікаційного рівня, спеціальності вчителів на їхнє вигорання дослідила Г. О. Латіна[43].

При цьому науковець спиралась на дані, одержані В. В. Бойком, який встановив, що вчителі змушені працювати з такою інтенсивною самовіддачею та самоконтролем, що їхні психофізіологічні ресурси не відновлюються уповні до наступного робочого дня, що призводить до серцево-судинних захворювань (виявлено у 29,4 % педагогів), захворювань судин головного мозку (37,2 %), шлунково-кишкового тракту (57,8 %), невротичних розладів (60–70 %) і ін. [19].

Результати досліджень С. А. Наличаєвої показують залежність вигорання педагогів від етапу навчального року та відмінності у його проявах у педагогічних працівників освітніх закладів різного рівня. Так, у вчителів загальноосвітніх шкіл воно проявляється насамперед і здебільшого в емоційній сфері, його рівень є стабільно високим і досягає максимальних показників у кінці навчального року. Тоді як у викладачів ВНЗ показники вигорання зростають всередині навчального року та проявляються передусім у деформації ставлень до себе, до колег і студентів, до роботи в цілому [55].

К. П. Беннет і М. Д. Ле Компте доводять, що вигорання можуть стимулювати навіть просторове розташування кампусів, перебування впродовж робочого дня тільки в своїх класах, маленькі перерви, які не дають вчителям можливості зустрітися з колегами[54].

Статистично значущі вищі показники рівня вигорання у вчителів міських шкіл у порівнянні з сільськими виявили Дж. У. Каннінгем і М. Хаберман. Воднораз М. Хаберман виявив такі важливі особливості цього процесу:

- 1) вищий рівень стресу в учителів великих міських шкіл;
- 2) високий рівень виснаження молодих вчителів у школах з невеликою кількістю учнів;
- 3) підвищена напруга, пов'язана з дисципліною і поведінкою учнів у вчителів міських шкіл;
- 4) вищий рівень стресу в учителів старших класів у порівнянні з вчителями молодших;

5) вищий рівень вигорання, що виявляється у відчуженні, безсиллі та стресі у менш досвідчених вчителів[53].

Про зв'язок професійного вигорання з віком, стажем, статтю вчителів свідчать результати досліджень Б. Перлмана та І. А. Хартмана, Б. А. Фарбера, М. Губермана, Ф. С. Люненберга і В. Кадавіда, К. Лейтвуда, Н. Є. Водоп'янової і О. С. Старченкової, Т. В. Зайчикової, Н. В. Назарук, Т. А. Каткової та ін. Але чимало з наведених ними даних досить суперечливі. Наприклад, М. Губерман вважає, що вигорання педагогів сягає піку між 7 і 12 роками професійної діяльності та у віці від 30 до 45 років. Б. А. Фарбер стверджує, що вчителі віком 33–44 роки найменш схильні до вигорання. Б. Перлман, І. А. Хартман, К. Лейтвуд і ін. дотримуються думки, що вищі рівні вигорання властиві більше молодим вчителям, а в педагогів з невеликим і дуже великим стажем роботи (понад 25 р.) ризик вигорання нижчий [47].

Т. А. Каткова приходять до висновку, що вищі показники вигорання у педагогів зі стажем 10–15 років та у віковому діапазоні 29–39 років[38]. На думку Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової, позитивний взаємозв'язок вигорання з віком обумовлений відповідністю віку професійному стажу. Втім, у 45–50 років вік сам починає здійснювати вплив на вигорання, тому нерідко можливе перетворення цього зв'язку у зворотний [24]. Вірогідно, що ця зворотна кореляція якимось пов'язана з віковими змінами, зокрема, з переоцінкою цінностей, особистісним і професійним зростанням/збідненням.

Щодо гендерних особливостей вигорання педагогів встановлено, що чоловікам більш властиві емоційне виснаження і деперсоналізація та вищі, ніж жінкам, рівні вигорання; що наявність підтримки співробітників у жінок призводить до зниження емоційного виснаження, а у чоловіків – до підвищення особистих досягнень[39].

Результати чисельних досліджень впливу індивідуально-психологічних властивостей педагогів на їхнє професійне вигорання свідчать про зв'язки каузального характеру між ним і: нейротизмом, особистісною витривалістю, локусом контролю, темпераментальними і характерологічними

властивостями; самооцінкою, ціннісними орієнтаціями, мотивацією, паттерном типу А (наявність ознак гніву, життя у постійному цейтноті, експресія сум'яття, зумовленого незадоволеними актуальними прагненнями), властивого особам, налаштованим на конкуренцію та успіх, агресивністю, тривожністю, емоційною сенситивністю, самоефективністю; осмисленістю життя тощо[57].

Так, М. В. Борисова з'ясувала, що педагогам з високими показниками вигорання властиві: високий рівень нейротизму, неузгодження у мотиваційній та ціннісно-орієнтаційній сферах, неефективна саморегуляція[23], а Н. В. Назарук виявила у них низький рівень комунікативної компетентності, занижену самооцінку, тривожність, песимістичні налаштування, пригнічений настрій, різні страхи, повільність, невпевненість, високу чутливість, небажання бути лідером, інтровертованість, неконфліктність чи, навпаки, високу конфліктність, загальмованість або ж високу збудливість[54].

Таким чином, викладене свідчить, що вчені не є одностайні у своїх висновках. Аналіз особливостей професійного вигорання у представників педагогічної професії вказує на те, що воно обумовлюється впливом цілого комплексу чинників і має різноманітні прояви. Часто сама професія стає серйозним випробуванням, перевіркою ресурсів, професіоналізму фахівця і створює передумови для формування професійного вигорання. Проте простежується одна закономірність: стійкість до сприйняття негативних емоцій, зниження внутрішніх переживань негативного характеру допомагають фахівцю зберігати емоційну рівновагу та протистояти вигоранню.

1.4. Чинники подолання синдрому професійного вигорання та умови формування психологічної стійкості (резилієнс) вчителів початкової школи.

Факторами подолання синдрому професійного вигорання ми визначаємо риси особистості, які перешкоджають формуванню емоційного вигорання.

Одним із чинників подолання професійного вигорання виділяють «особиста витривалість». Ця характеристика визначається як здатність людини бути надзвичайно ефективною щодня, контролювати життєві ситуації та гнучко реагувати на різноманітні зміни. Багато науковців відзначають, що витривалість тісно пов'язана з усіма компонентами вигорання. У людей з високим рівнем витривалості спостерігаються низькі показники емоційного виснаження та знеособлення і високі показники в шкалі професійних досягнень [17].

Важливим фактором подолання вигорання визначають індивідуальні стратегії стійкості до вигорання. Високий рівень вигорання тісно пов'язаний з пасивними тактиками опору стресу; і навпаки, особи, які активно протидіють стресу, мають низький рівень вигорання. Також були виявлені і деякі гендерні відмінності у використанні стратегій стійкості до вигорання. Слід зазначити, що жінки продуктивніше за чоловіків використовують стратегії уникнення стресу [42].

Між психічним вигоранням і локусом контролю, який як правило поділяється на зовнішній і внутрішній, існує тісний зв'язок. Особистості із зовнішнім локусом контролю перекладають відповідальність за все, що сталося з ними, свої успіхи на зовнішні випадкові обставини або діяльність інших людей. Індивіди з внутрішнім локусом контролю пояснюють свої досягнення і все, що стається з ними через призму власних зусиль та старань [42].

Багато досліджень виявили негативну кореляцію між компонентами вигорання і самооцінкою. Низька самооцінка, хоча і може стати причиною вигорання, але все таки вона є відображенням факторів навколишнього середовища або її можна вважати наслідком впливу вигорання.

Люди, які живуть у швидкому темпі, постійно знаходяться в умовах конкуренції, надмірно тримають все під контролем, характеризуються як ті, хто більше схильні до стресів і, як зазначалося деяких дослідженнях, більшою мірою схильні до захворювань нейрогенної природи[41].

Самоактуалізація - це процес, який передбачає, що кожен раз, коли людина робить вибір, вона робить це заради особистісного зростання. Останнє передбачає задоволення дедалі зростаючих потреб. На думку А. Маслоу така робота вимагає, великої особистої мужності і відповідальності. «Кожного разу, коли людина бере на себе відповідальність, вона самоактуалізується». Таким чином, самоактуалізація можлива тільки в зв'язку з напруженим процесом поступового особистісного зростання.

Людина, що само актуалізується – це особистість в її кращому вигляді, яка цінує себе і живе повноцінним життям, а також цінує та позитивно ставитися інших людей.

В системі Роберто Ассаджолі внутрішні голоси називаються субособистостями. Якщо особистість – це людина, то субособистість – це одна з частин, які складають її. Субособистість формується на основі бажань цілісної особистості. Кількість субособистостей в кожній людині досить велика. Є субособистості і для тих ролей, які ми граємо в житті: дитина, батько, підлеглий, начальник, учень, вчитель і т.д. Кожна людина має велику кількість субособистостей, які відрізняються від набору інших людей [17].

Розглядаючи умови формування психологічної стійкості (резилієнс) вчителів початкової школи, спочатку вважаємо доречним дати визначення психологічної стійкості. Стійкість розглядають як складну, інтегративну

характеристику особистості, яка є поєднанням емоційних, вольових, моральних, інтелектуальних складових психічної діяльності.

Отже, психологічну стійкість можна визначити як систему станів особистості, при якій вона спроможна визначати та блокувати зовнішні і внутрішні негативні впливи [15].

Психологічні механізми саморегуляції та здатність коригувати поведінкову програму у разі вимог об'єктивної ситуації відіграють важливу роль у формуванні психологічної стійкості вчителя у професійній діяльності. Якщо вчитель не може здійснити розробку й ухвалення об'єктивної необхідності корегування плану діяльності, проявляється його схильність до ригідної поведінки. Особливу роль в цьому відношенні відіграють професійні установки. Установка дозволяє людині реагувати на ситуацію і зовнішні фактори, базуючись на минулому досвіді [18].

Розвиток стійкості до психологічного стресу як «захищеності» характеризується застосуванням стандартних, стереотипних способів взаємодії зі стресовими факторами, пов'язаними з перекладанням відповідальності за своє життя.

На стійкість до психологічного стресу вчителів впливають деякі соціальні фактори, що супроводжують роботу вчителя, такі як рівень урбанізації середовища, кількість вчителів у колективі, фактор міграції тощо. Наприклад, вчителі в малих містах, як було виявлено, менш схильні до професійних стресів [18].

Вчителі з стажем роботи до трьох років, від 6 до 10 і більше 25 років характеризуються як ті, хто менш стійкий до впливу професійного стресу. Ці групи характеризують етап «входження» в роботу, початок професійної соціалізації особистості та формування професійної ідентичності, «вихід» з професії [28].

Вивчення психологічних особливостей групи викладачів зі стажем роботи в школі до 3 років виявляє подвійність особистісних проявів, що виражається у внутрішньоособистісному конфлікті (на початковій його

стадії), що виражає, з одного боку, прагнення бути незалежною, самостійною, унікальною особистістю, а також бути індивідуальністю; з іншого – страх бути такою. Наявність цієї проблеми пояснюється фазою професійної соціалізації, яка передбачає процес входження у професійне середовище, засвоєння вчителем-початківцем професійних впливів, включення в систему соціальних відносин.

Основними характеристиками групи вчителів із 6–10-річним стажем викладання є: креативність, безпосередність, природність. Здатність поводитися спонтанно визначається культурними нормами, правилами звичайної педагогічної поведінки. Конфлікти всередині людини починають загострюватися і проявлятися як неприйняття власної унікальності та індивідуальності.

Шляхи подолання психологічного стресу досвідченими вчителями зі стажем роботи в школі понад 25 років відзначаються посиленням контролю, орієнтацією на соціальні правила і стандарти, підвищеним стресом; падінням рівня суб'єктивного контролю[28].

Вітчизняні дослідники Н. Гусак, В. Чорнобровкіна та В. Чорнобровкін визначають поняття релієнс як здатність організму, особи чи соціальної групи зберігати рівновагу, цілісність у складній ситуації, ефективно розв'язувати не тільки завдання адаптації до умов, що змінюються, а й завдання розвитку[29].

В англomовній психологічній літературі життестійкість (*hardiness*) розглядається як фактор психологічної резилентності (*resilience*). Життестійкість, на відміну від резилентності, визначається як особистісна риса, що знижує вплив сильного стресу[1].

Зачасту термін «резилієнс» вживають і декількох варіантах: резильєнтність, життєздатність та життестійкість. Проте, поняття «життестійкості» частіше вживається як самостійний конструкт, розроблений С. Мадді[7]. Він визначав життестійкість як інтегральну особистісну рису, відповідальну за успішність подолання особистісних життєвих труднощів.

Виразність життєстійкості характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності. Життєстійкість також визначається як ключова особистісна змінна, яка опосередковує вплив стресогенних факторів, в тому числі хронічних, на соматичне і душевне здоров'я. Д.А. Леонтьєв і Є.І. Рассказова визначають життєстійкість як систему переконань людини про себе, світі, відносинах зі світом [44]. Життєстійкість включає в себе три порівняно автономних компонента: включеність, контроль і прийняття ризику.

Розглянуті зміни пояснюються прагненням особистості ототожнитись із соціальною роллю вчителя, заміною власного смаку та оцінки зовнішніми соціальними стандартами. Вони відображають процес поступової втрати спонтанності, гнучкості, емоційне виснаження особистості. Ці зміни можна розглядати як процес емоційного вигорання вчителів, який проявляється духовним занепадом, консерватизмом, авторитаризмом, конформізмом, втратою індивідуальності.

Висновки до розділу 1

Професійна діяльність педагога освітнього навчального закладу незалежно від різновиду виконуваної роботи відноситься до групи професій з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя дітей. Педагоги як представники групи соціальних професій характеризуються високим рівнем емоційного вигорання.

Таким чином, «професійне вигорання - це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи».

Аналітичне вивчення нами наукових підходів до проблеми професійного вигорання, його інтерпретацій та моделей дозволяють нам узагальнити, що йому властиві: переважно особи внаслідок об'єктивно чи/та суб'єктивно зумовленого перевантаження, що, відповідно до закономірностей переростання пролонгованого стресу у дистрес, призводить до нервового, емоційного, інтелектуального виснаження, а відтак до невротично-психічних розладів пригнічено-депресивного характеру, суїцидальних думок, установок і поведінки. Однак ці безсумнівно суттєві властивості вигорання не проводять чіткої дискурсивної межі між ним та подібними за змістом та характером симптомів розладів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

2.1. Процедура організації емпіричного дослідження психологічних умов професійного вигорання вчителів початкової школи.

Метою діагностичного етапу експерименту є дослідження рівня синдрому емоційного вигорання вчителів початкових класів.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань:

1. Здійснити підбір діагностичних методик з виявлення рівня емоційного вигорання вчителів початкових класів.
2. Експериментально визначити рівень емоційного вигорання вчителів початкових класів з різним стажем роботи.
3. Розробити та апробувати програму з профілактики емоційного вигорання вчителів початкових класів.
4. Визначити ефективність програми з профілактики емоційного вигорання вчителів початкових класів.

Експериментальне дослідження з профілактики синдрому емоційного вигорання у вчителів молодших класів проводилося на базі ЗОШ І-ІІІ ст. №22 м. Рівного. №13 та Рівненської гімназії «Гармонія». Випробувані стали 45 вчителів у віці від 21 до 57 років.

Дослідження проводилося в кілька етапів:

- організаційний етап експерименту – вибір діагностичних методик, формування вибірки досліджуваних;
- дослідний етап – виявлення рівня синдрому емоційного вигорання у вчителів, апробація програми психологічної профілактики емоційного вигорання, визначення ефективності програми психологічної профілактики;

- аналітичний етап експерименту – аналіз, порівняння отриманих результатів діагностичних методик.

Для проведення даного дослідження були обрані наступні методики:

1. Методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі, автор Е.Н. Степанов[67].

Мета: визначення ступеня задоволеності педагогів життєдіяльністю в педагогічному співтоваристві і своїм становищем в ньому.

Відповіді на запропоновані питання показують задоволеність викладача наступними аспектами своєї професійної діяльності:

- організація праці;
- можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей педагога;
- відношення з колегами, адміністрацією;
- відносини з учнями і їх батьками;
- забезпечення діяльності педагога.

2. Опитувальник для виявлення емоційного вигорання К. Маслач і С. Джексона. Методика дозволяє виміряти «вигорання» в професіях «людина-людина». Авторами виділено 3 компоненти емоційного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень. Опитувальник адаптований Н.Є. Водоп'яною [24].

3. Діагностика емоційного вигорання особистості (В.В. Бойко) [20]

Методика Бойко В.В. дозволяє визначити рівень сформованості психологічного захисту у формі емоційного вигорання. Методика В.В. Бойко дозволяє осмислити показники кожної фази синдрому емоційного вигорання:

- фази напруги,
- фази резистенції,
- фази виснаження [20].

4. Методики діагностики життєстійкості (С. Мадді, адаптація Д.Леонтьєва) [44].

Тест життєстійкості, який ми використовуємо в науковій роботі, являє собою адаптацію опитувальника Hardiness Surve, яку розробив американський психолог С. Мадді. Особистісна характеристика hardiness (життєстійкість) визначається як міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, не втрачаючи при цьому внутрішню гармонію і без втрати професійної ефективності.

Тест складається з трьох шкал: включеність, контроль, прийняття ризику, що є складовими життєстійкості [44].

У дослідженні взяли участь педагоги, що знаходяться на різних етапах професійної діяльності: адаптанти (до 3-х років педагогічного стажу), інтернали (стаж роботи від 3-х до 10 років) і професіонали зі стажем понад 10 років.

2.2. Опис і аналіз результатів емпіричного дослідження.

Опис і аналіз даних експерименту доцільно почати з результатів по кожній методиці.

Методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі була спрямована на визначення рівня задоволеності педагогів професійною діяльністю і власним життям в цілому. Загальні результати представлені в таблиці 1.

**Задоволеність педагогів життєдіяльністю
в освітній установі, %**

Шкали оцінки	Рівень задоволеності		
	Високий	Середній	Низький
Рівні			
Організація праці	26,7 %	33,3 %	40%
Можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей	33,4 %	53,3 %	13,3 %
Відносини з колегами, адміністрацією	40 %	33,3 %	26,7 %
Відносини з учнями та їх батьками	40 %	40 %	20%
Забезпечення діяльності педагога	26,7%	46,6%	26,7 %

Якісний аналіз отриманих даних дає можливість скласти загальне уявлення про те, що саме в більшій мірі не задовольняє педагогів у професійній діяльності. Як видно на таблиці 1, найбільший відсоток (40%) вчителів з низьким рівнем задоволеності спостерігається за шкалою «Організація праці», на 6,7% менше вчителів мають середній рівень задоволеності за даною шкалою—33,3%. Тобто більше половини вчителів (73,3%) незадоволені своїм навчальним навантаженням, розкладом уроків, роботою в школі, а також нераціональним використанням свого робочого часу завдяки діям адміністрації або власним зусиллям.

На другому місці за ступенем вираженості почуття незадоволеності знаходиться шкала «Забезпечення діяльності педагога», тут з низьким рівнем виявлено 26,7% вчителів і з середнім – 46,6%, в сумі це становить 73,3%, тобто більше двох третин членів педагогічного колективу не задоволені або задоволені частково умовами роботи в своєму робочому кабінеті, його обладнанням, морально-психологічним кліматом що склався в установі,

системою науково-методичного забезпечення, що сприяє підвищенню професійної майстерності педагога, а також розміром заробітної плати.

Третя сфера відносин, що викликає почуття незадоволеності у педагогів, це - «Відносини з колегами, адміністрацією» (тут педагогів з низьким і середнім рівнем задоволеності виявлено відповідно 26,7% і 33,3%). Результати дослідження показують, що дану групу вчителів можуть відрізняти конфліктні відносини з колегами, відсутність відчуття підтримки колег, сумніви в справедливості оцінки діяльності вчителя адміністрацією, а також відчуття її недоброзичливості по відношенню до викладача.

На четвертому місці за значимістю знаходиться сфера «Відносини з учнями та їх батьками»: низький і середній рівень задоволеності представлений відповідно у 20% і 40% вчителів початкових класів. Більше половини педагогів (60%) можуть некомфортно себе почувати в середовищі учнів, бути незадоволеними ставленням учнів, в більшості випадків не відчувати почуття взаєморозуміння в контактах з батьками, при цьому бути впевненими в тому, що батьки не поділяють і не підтримують їх педагогічні вимоги.

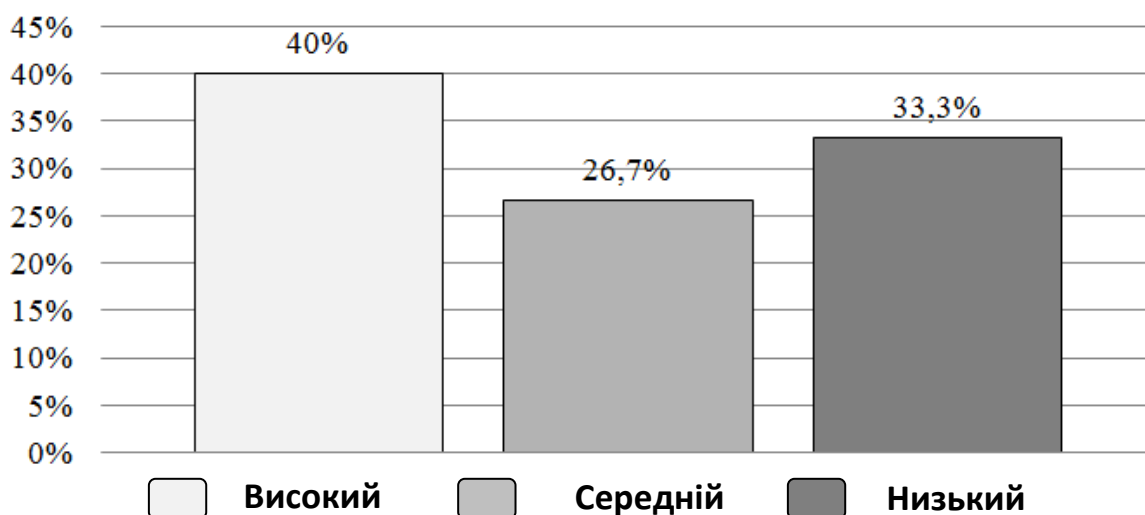
І, нарешті, п'ята сфера професійної діяльності вчителя, що викликає почуття незадоволеності у найменшого числа педагогів (13,3%), хоча і фіксує найбільший відсоток (53,3%) середньо задоволених, це – «Можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей». Можна припустити, що дані педагоги не відчують потреби в професійному та особистісному зростанні, не відчують реальної можливості підвищувати свою професійну майстерність, проявляти творчість і свої творчі здібності. Вони не задоволені тим, що їх успіхи і досягнення не помічаються адміністрацією та колегами.

В цілому загальну задоволеність професійною діяльністю відчують всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні – 26,7%, і низький рівень відзначають 33,3% вчителів.

Наочно запропоновані результати представлені на гістограмі, рис. 2.

Рисунок 1.

Загальна задоволеність професійною діяльністю, %



Слід також зазначити, що вчителі, які показали високий рівень задоволеності, – це інтернали, педагогічний стаж роботи яких 3-10 років. На другому місці по задоволеності професійною діяльністю знаходяться адаптанти (стаж менше 3-х років), з яких 60% відзначили високий рівень задоволеності 20% – середній рівень і 20% низький. Найчисельнішою групою, незадоволеною своєю професійною діяльністю виявилися професіонали - високий рівень мають 20%, середній – 20% і 60% вчителів низький рівень задоволеності професійною діяльністю.

Таким чином, найбільшу задоволеність професійною діяльністю показали інтернали, педагогічний стаж яких від 3 до 10 років.

На основі даних, отриманих в результаті застосування опитувальника виявлення емоційного вигорання К. Маслач і С. Джексона в цілому по вибірці і для кожного з виділених етапів професійного становлення вчителів були обчислені середні значення рівня вигорання на різних етапах професіоналізації. Отримані за допомогою опитувальника дані дозволили встановити вираженість у вчителів, що брали участь в експерименті окремих компонентів вигорання.

Загалом упродовж професійного шляху відбувається наростання ступеня вигорання, але масштаб змін невеликий: відмінності в рівні вигорання адаптантів і професіоналів з великим стажем рівні 3,17 бала.

Інтернали є винятком із загальної тенденції: в період від 3 до 10 років педагогічної діяльності рівень вигорання знижується.

Таким чином, динаміка показника ступеня вигорання вказує на те, що виражені негативні особистісні зміни мають місце вже в період адаптації до роботи, а їх пік припадає на період розвиненої професійної діяльності. У світлі цих даних найблагополучніша професійна підгрупа - це інтернали, адже це молоді фахівці, що ще пройшли адаптацію. Слід взяти до уваги той факт, що встановлені показники змін ступеня вигорання від етапу до етапу не дуже великі і коливаються в межах 2-3 балів.

Середні значення показників рівня вигорання за всіма трьома шкалами методики: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція особистих досягнень» в співвідношенні з етапами професійного розвитку за Е.А.Климовим: адаптанти, інтернали, професіонали [40] в балах представлені в таблиці 3.

Таблиця 3.

Середні значення показників рівня вигорання у вчителів з різним стажем (бали)

Шкала	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Адаптанти	18,8	9,63	31,77
Інтернали	16,17	8,86	33,29
Професіонали	21,97	12,11	32,69
Всі педагоги	18,98	10,2	32,58

В цілому аналіз результатів, отриманих за допомогою опитувальника К. Маслач і С. Джексона, дозволив встановити наступне:

1. За всіма трьома шкалами методики досліджувана вибірка вчителів характеризується значним ступенем вигорання.

2. Масштаб змін середнього рівня вигорання від етапу до етапу професійного шляху незначний.

3. Показник ступеня професійного вигорання від початку до кінця професійного шляху збільшується. Однак динаміка середніх значень окремих компонентів професійного вигорання має нелінійний характер - у інтервалів зменшуються всі показники ступеня вигорання.

Результати дослідження за методикою В.В. Бойко показують наступний рівень сформованості фаз синдрому емоційного вигорання (див Таблицю 4)

Таблиця 4. Рівень розвитку фаз емоційного згорання,%

Фаза синдрому емоційного вигорання	% вчителів, у яких сформувалася ця фаза	% вчителів, у яких ця фаза в стадії формування	% вчителів, у яких ця фаза не сформувалася
Напруга	20	53,3	26,7
Резистенція	40	33,3	26,7
Виснаження	26,7	40	33,3

Таким чином, фаза резистенції є найбільш вираженою, оскільки вона вже сформувалася у 40% респондентів. У 53,3% вчителів фаза напруги знаходиться в стадії формування.

Результати дослідження дозволяють виділити наступні групи викладачів:

1 група – сформовано синдром в одній з фаз. У цю групу входить 60% досліджуваних.

2 група – синдром формується в одній з фаз: Ця група склала 33,3% випробуваних.

3 група – синдром не сформовано: до цієї групи увійшло 6,7% випробовуваних.

Ми також розглянули, як виражені фази і симптоми в групах вчителів (див. Таблицю 5.)

Таблиця 5. Вираженість фаз і симптомів у випробовуваних, %

Фаза синдрому емоційного вигорання	Симптом фази	Фаза сформувалася
Фаза напруги	«Переживання психотравмуючих обставин	
	1.сформований	73,3%
	2.формується	20%
	«Незадоволеність собою»	
	1.сформований	6,7%
	2.формується	26,7%
	«Загнаність в клітку»	
	1.сформований	60%
	2.формується	20%
	«Тривога і депресія»	
	1.сформований	60%
	2.формується	20%
Фаза резистенції	«Неадекватне виборне емоційне реагування»	
	1.сформований	80%
	2.формується	13,3%
	«Емоційно-моральна дезорієнтація»	
	1.сформований	33,3%
	2.формується	13,3%
	«Розширення сфери	

	економії емоцій» 1.сформований 2.формується	60% 13,3%
	«Редукція професійних обов'язків» 1.сформований 2.формується	73,3% 0%
Фаза виснаження	«Емоційний дефіцит» 1.сформований 2.формується	60% 13,3%
	«Емоційна відстороненість» 1.сформований 2.формується	80% 0%
	«Особистісна відстороненість» 1.сформований 2.формується	73,3% 8%
	«Психосоматичні і психовегетативні порушення» 1.сформований 2.формується	60% 0%

Проаналізуємо дані таблиці по кожному симптому.

Фаза «напруга».

Симптом «переживання психотравмуючих обставин» склався у 73,3%, що знаходяться у фазі напруги, ще у 20% вчителів цей симптом знаходиться в стадії формування. Це вказує на те, що обставини на роботі, поточні робочі питання стають причиною дратівливості.

Симптом «загнанності в клітку» сформувався у 60% вчителів і у 20% формується. Педагоги описують це відчуття як неможливість подолати організаційні недоліки на роботі.

Симптом «тривоги і депресії» сформувався у 60% і формується у 20% вчителів.

Симптом «незадоволеності собою» сформувався у невеликого числа вчителів – всього у 6,7% учасників експерименту і формується у 26,7% вчителів. Це вказує на те, що вчителі не відчувають надмірного невдоволення собою.

Таким чином, в фазі «напруга» домінує симптом «переживання психотравмуючих обставин».

Фаза «резистенція».

Симптом «неадекватного емоційного реагування» сформувався у 80% і формується у 13,3% вчителів. Викладачі, у яких сформувався цей симптом, мають тенденцію до неадекватної емоційної вибірковості: емоції стають способом оцінювання особистості учня. Останній сприймає це як упереджене ставлення до себе, неповагу до своєї особистості.

Симптом «редукція професійних обов'язків» характерний для 73,3% тих викладачів, у яких вже сформувалася фаза «резистенції». Цей симптом проявляється в бажанні скоротити обов'язки, полегшити задачу.

Симптом «розширення сфери економії емоцій» характерний для 60%, у 13,3% цей симптом формується. Бажання тримати свої емоції під контролем викладачами цієї групи переноситься на відносини з рідними, друзями, тобто, на непрофесійну сферу.

Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації» склався у 33,3% і складається у 13,3%. Це найменш виражений симптом в фазі резистенції. Більшість педагогів поділяє учнів на «улюбленців - неулюбленців».

Фаза «виснаження».

У цій фазі найбільш вираженим є симптом «емоційної відстороненості», який сформувався у 80% вчителів. Ці вчителі стараються виключити емоції з професійної діяльності.

Симптом «особистісної відстороненості» склався у 73,3% респондентів. Цей симптом характеризується частковою або повною втратою інтересу до суб'єкту своєї діяльності.

Симптом «емоційний дефіцит» сформувався у 60% і формується у 13,3% вчителів. Педагог з уже сформованим симптомом відчуває, як емоції мінімізуються в професійній діяльності. Але нерідкі випадки, коли збільшується прояв негативних емоцій.

Симптом «психосоматичних і психовегетативних порушень» сформувався у 60%, він є найменш вираженим.

Далі важливо проаналізувати, яким чином проявляється синдром емоційного вигорання у різних груп викладачів залежно від стажу роботи: адаптантів (до 3-х років педагогічного стажу), інтерналів (стаж роботи від 3-х до 10 років) і професіоналів зі стажем понад 10 років (див. Таблицю 6.) [].

Таблиця 6.

Прояви синдрому вигорання в залежності від стажу роботи, %

Стаж роботи	Фаза напруги	Фаза резистенції	Фаза виснаження
Адаптанти	26,7 %	26,7%	26,7%
Інтернали	0 %	66,6%	26,7%
Професіонали	20%	20%	20%
Середнє значення	15,5%	37,7%	24,5%

Проаналізуємо дані таблиці.

Адаптанти. Всі педагоги цієї групи показали сформованість синдрому емоційного вигорання. Таблиця показує, що число вчителів, які перебувають в різних фазах синдрому, рівне. Високі показники по всіх фазах вказують на те, що молодий викладач знаходиться в ситуації постійного емоційного стресу, він відчуває, що його знань недостатньо для ефективної роботи.

Близько 90% педагогів цієї групи бажають змінити місце роботи. Ймовірно, високі показники по всіх фазах в даній групі викладачів пов'язані з неможливістю пройти атестацію і підвищити педагогічну категорію.

Інтерналі. У цій групі високі показники в фазах резистенції і виснаження. Фаза напруги не проявляється. У цій групі помітно опір психотравмуючим обставинам, наростання внутрішнього потенціалу.

Професіонали. Спостерігаємо, що в цій групі педагоги мають рівні показники за всіма фазами синдрому емоційного вигорання. Можливо, стійкість цієї групи вчителів пояснюється не тільки накопиченням достатньої педагогічного досвіду, а й особистісного потенціалу.

Резюмуючи вищесказане, слід зазначити, що на кожному етапі професійного шляху присутні різні ознаки емоційного вигорання особистості, причому кожен раз вони проявляються в різному ступені.

Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів – інтерналі. І в максимальному ступені синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких не виявилось жодного з несформованою хоча б однієї фазою.

За допомогою методу математичної статистики коефіцієнту кореляції Спірмена нам вдалось встановити зворотню кореляцією між показниками загальної задоволеності професійною діяльністю вчителів на рівнем емоційного вигорання: $r = -0,401$, при $p = 0,05$. Це може свідчити, що задоволеність професією може бути психологічною умовою подання вигорання.

Також використовуючи коефіцієнт кореляції Спірмана між результатами методики діагностики життєстійкості (С. Мадді, адаптація Д.Леонтьєва) та методики виявлення емоційного вигорання К. Маслач і С. Джексона нам вдалось встановити зворотню кореляцію між усіма трьома шкалами (складовими) тесту життєстійкості з усіма шкалами емоційного вигорання. Шкала контроль корелює з шкалою виснаження: $r = -0,846$, при $p = 0,001$, з шкалами деперсоналізація та редукція професійних обов'язків: $r =$

0,811, при $p=0,001$ та $r=-0,725$, при $p=0,008$ відповідно. Шкала включеність має зворотню кореляцію теж з трьома шкалами емоційного вигорання, а саме з виснаженням ($r= -0,888$, при $p=0,05$), деперсоналізація ($r=-0,853$, $p=0,0005$), редукцією професійних обов'язків ($r=-0,651$, при $p= 0,022$). Результати по шкалі прийняття ризику: з виснаження - $r=-0,839$, при $p=0,001$; з деперсоналізацією $r=-0,887$, при $p=0,0005$; з редукцією профобов'язків $r=-0,777$, при $p=0,003$.

Такі результати можуть свідчити про те, що життєстійкість як ресурсна сфера особистості може бути чинником подолання та протистояння емоційному вигоранню педагога.

Висновки до розділу 2

Нами експериментально застосовувалися такі методики дослідження як: методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі (автор О.М. Степанов); методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко; опитувальник виявлення емоційного вигорання (Маслач К., Джексон С.Є.), методики діагностики життєстійкості (С. Мадді, адаптація Д.Леонтєва).

За результатами дослідження можна зробити висновок про те, що більшість схильна синдрому в тій чи іншій мірі.

Загальну задоволеність професійною діяльністю відчувають всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні – 26,7%, і низький рівень відзначають 33,3% вчителів. Слід також зазначити, що вчителі, які показали високий рівень задоволеності, – це інтернали, педагогічний стаж роботи яких 3-10 років. На другому місці по задоволеності професійною діяльністю знаходяться адаптанти (стаж менше 3-х років), з яких 60% відзначили високий рівень задоволеності 20% – середній рівень і 20% низький. Найчисельнішою групою, незадоволеною своєю професійною діяльністю виявилися професіонали – високий рівень мають 20%, середній – 20% і 60% вчителів низький рівень задоволеності професійною діяльністю.

В цілому аналіз результатів, отриманих за допомогою опитувальника, дозволив встановити наступне:

1. За всіма трьома шкалами методики досліджувана вибірка вчителів характеризується значним ступенем вигорання.

2. Масштаб змін середнього рівня вигорання від етапу до етапу професійного шляху незначний.

3. Показник ступеня професійного вигорання від початку до кінця професійного шляху збільшується. Однак динаміка середніх значень окремих компонентів професійного вигорання має нелінійний характер – у інтерналів зменшуються всі показники ступеня вигорання.

Результати дослідження дозволяють виділити наступні групи викладачів:

1 група – синдром сформувався в одній з фаз (кількість балів в одній з фаз більше 60). У цю групу входить 60% вчителів.

2 група – синдром в стадії формування хоча б в одній з фаз: Ця група склала 33,3% вчителів.

3 група – синдром не сформувався ні в одній з фаз: до цієї групи увійшло 6,7% випробовуваних.

Найчисельнішою є група вчителів, у яких синдром сформувався хоча б в одній фазі.

Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів – інтерналі. І в максимальному ступені синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких не виявилось жодного з несформованої хоча б однієї фазою.

За допомогою математичних методів статистики, коефіцієнту кореляції Спірмана нам вдалось встановити зворотній зв'язок між результатами методики на визначення рівня задоволеності педагогів професійною діяльністю та рівнем емоційного вигорання ($r = -0,401$, при $p = 0,05$). Використовуючи той самий коефіцієнт, ми встановили зворотню кореляцію між шкалами життестійкості та шкалами емоційного вигорання: Шкала контролю з шкалою виснаження: $r = -0,846$, при $p = 0,001$, з шкалами деперсоналізація та редукція професійних обов'язків: $r = -0,811$, при $p = 0,001$ та $r = -0,725$, при $p = 0,008$ відповідно. Шкала включеність має зворотню кореляцію теж з трьома шкалами емоційного вигорання, а саме з виснаженням ($r = -0,888$, при $p = 0,0005$), деперсоналізація ($r = -0,853$, $p = 0,0005$), редукцією професійних обов'язків ($r = -0,651$, при $p = 0,022$). Результати по шкалі прийняття ризику: з виснаження - $r = -0,839$, при $p = 0,001$; з деперсоналізацією $r = -0,887$, при $p = 0,0005$; з редукцією профобов'язків $r = -0,777$, при $p = 0,003$. Результати математичного аналізу дають змогу стверджувати, що

життєстійкість та задоволеність професійною діяльністю можуть бути тими психологічними чинниками подолання емоційного вигорання педагога.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що до професійного вигорання схильні педагоги з різним стажем роботи у школі, єдина відмінність проявляється тільки в ступеня вираженості у них тієї чи іншої фази вигорання.

Повністю виключити в роботі професійний стрес і професійне вигорання в сучасних умовах неможливо. Але цілком можливо істотно зменшити їх руйнівний вплив на здоров'я педагогів за допомогою представлених в нашій роботі рекомендацій з профілактики професійного вигорання педагогів.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ

3.1. Принципи розробки та особливості застосування тренінгової програми, спрямованої на подолання емоційного вигорання вчителів початкової школи.

Як показують вітчизняні та зарубіжні дослідження, педагогічна діяльність характеризується великим нервово-психічним навантаженням.

Одним з напрямків роботи психолога може стати психопрофілактика емоційної напруги (стресів, зривів) у педагогів. Навчитися керувати своїми емоціями, контролювати свій психічний стан – це гарантія підвищення психологічної культури, загальної культури, крок до самовдосконалення.

Цілі програми:

1. Усвідомлення причин емоційного вигорання вчителів початкових класів.
2. Освоєння способів зняття емоційної напруги і можливостей його запобігання.

Завдання програми:

1. Сформувати вміння адекватно оцінювати проблемні ситуації і вирішувати життєві проблеми, управляти собою і змінювати себе.
2. Спонукаати учасників до аналізу своїх взаємин з оточуючими.
3. Формувати вміння контролювати свою поведінку.

Фактори, що визначають зміст роботи:

1. Причини, що викликають емоційне вигорання (підвищення емоційної напруги).
2. Зовнішній прояв.
3. Способи виходу зі стану емоційної напруги, зокрема, через творчість.

Форми роботи:

Основною формою проведення зустрічей за даною програмою є практична робота, під час якої відпрацьовуються конкретні навички по темі заняття. Причому практичній роботі обов'язково передують ознайомлення з теоретичним матеріалом у вигляді міні-лекцій.

Організація занять.

Заняття проводяться з групою педагогів до 15 осіб, 1 раз в тиждень. Тривалість одного заняття - від 1 години до 1,5 годин. Для проведення занять бажано просторе приміщення.

СТРУКТУРА ЗАНЯТТЯ

Етапи	Час	Завдання	Засоби	Роль ведучого
Початок роботи	5-10 хв	Самовизначення учасників (з чим вони прийшли на групу, як себе зараз відчувають)	Ритуалізована форма	Надати кожному учаснику можливість поділитися своїми переживаннями, допомогти усвідомити і прийняти свої почуття
Разминка	5-10 хв	Об'єднання, згуртування групи. Розвиток міжособистісних зв'язків. Включення в спільну діяльність	Більш-менш рухливі ігри з чітко визначеними правилами	Позначення правил і меж. Забезпечення безпеки учасників
Основна	45-60	Завдання	Найрізноманітніші	Дати певну

частина	хв	Відповідають темі заняття	тніші форми активності (ігри, мозковий штурм, психодрама і т. д.)	інформацію в доступній формі. Надати можливість висловити свої почуття. Допомогти оволодіти новими навичками, ґрунтуючись на отриманій інформації
Разминка	10-15 хв			
Завершення заняття	10 хв	Можливість виплеснути накопичену напругу. Завершення роботи в позитивному емоційному стані.	Рухливі і / або релаксаційні ігри	Забезпечення безпеки учасників
Рефлексія	10 хв	Відповісти на питання за підсумком заняття: • Що для мене було важливо? • Що було		Емоційна підтримка

		важно? Що сподобалось?		
--	--	---------------------------	--	--

ТЕМАТИЧНЕ ПЛАНУВАННЯ

№	Тема заняття	Мета заняття	Методи	Кількість годин
1	«Синдром емоційного вигорання», природні способи саморегуляції емоційного стану (Див.додаток А)	Ознайомити учасників з поняттям «синдром емоційного вигорання», його основними симптомами, причинами виникнення та розвитку. Сприяти усвідомленню можливості саморегуляції емоційного стану	Бесіда, елементи ігротерапії, арт-терапії, спостереження, релаксація, робота в групах	1,5-2
2	Умови ефективного спілкування (Див. додаток А)	Знайомство з механізмами спілкування, які сприяють розвитку психологічної культури, формуванню досвіду глибокого позитивного ставлення до себе та інших.	Бесіда, елементи ігротерапії, спостереження, релаксація, робота в групах	1,5-2
3	Комунікативні	Ознайомити	Бесіда,	1,5-2

	позиції в педагогічному спілкуванні (Див. додаток А)	учасників заняття з основними комунікативними позиціями в процесі педагогічного спілкування. Усвідомлення відповідальності за певну поведінку в ситуації спілкування.	елементи ігротерапії, спостереження, релаксація, робота в групах	
4	Спілкування в конфлікті (Див. додаток А)	Дати робоче визначення конфлікту; сприяти розумінню власних емоційних проблем в конфліктах; познайомити з особливостями компетентного спілкування	Бесіда, елементи ігротерапії, спостереження, робота в групах	1,5-2
5-7	Самореалізація в творчості як спосіб запобігання емоційного вигоряння(Див. додаток А)	Усвідомлення своєї креативності, підвищення розвитку творчої індивідуальності	Бесіда, елементи ігротерапії, спостереження, робота в групах, творчі завдання	4,5-6
8-10	Способи зняття	Навчання навичкам	Бесіда,	4,5-6

	нервово-психічної напруги (Див. додаток А)	саморегуляції, самоконтролю, підвищення впевненості в собі, в своїх силах	елементи ігротерапії,с постережен ня, робота в групах	
Разом	15-20 годин			

Детальний опис занять програми представлено в додатку А.

3.2. Результати застосування тренінгової програми

В результаті дослідження ми сформуваємо дві груп: експериментальну, респонденти якої власне брали участь у розробленому тренінгу, та контрольну, відповідно вплив на яку ми не впливали. В експериментальну групу входили 15 учасників тренінгу, на яких здійснювався вплив і 15 учасників в контрольну. При повторному дослідженні рівня емоційного вигорання застосовувалися ті ж самі методики, що і на констатуючому етапі експерименту.

Проводячи повторне дослідження за методикою вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі на підсумковому етапі експериментального дослідження були отримані наступні результати (таблиця 7.)

Таблиця 7.

**Задоволеність педагогів життєдіяльністю в освітній установі,%
(експериментальна група)**

Шкали оцінки	Рівень задоволеності		
	Високий	Середній	Низький
Рівні			
Організація праці	26,7 %	46,7 %	26,6%
Можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей	40 %	60 %	0 %
Відносини з колегами, адміністрацією	46,7 %	53,3 %	0 %
Відносини з учнями та їх батьками	53,3 %	46,7%	0%
Забезпечення діяльності педагога	26,7 %	53,3 %	20 %

Здійснюючи аналіз результатів можна зробити наступні висновки. Задоволеність вчителів організацією праці, своєї навчальної навантаженням, розкладом уроків на низькому рівні залишається у 26,6% вчителів. Відсоток педагогів із середнім рівнем задоволеності виріс і склав 46,7% від усієї вибірки. В порівнянні з контрольною групою, зміни не особливо відрознились.

Задоволеність організацією праці на високому рівні залишилась незмінною 26,7 %. Але це має сенс, адже за допомогою тренінгової програми ми могли лише вплинути на сприйняття реципієнтами, але ніяк не змінити недоліки організації праці.

Варто звернути увагу, що збільшився відсоток людей з високим рівнем задоволеності відносинами з колегами , адміністрацією з 40 % до 46,7% та відносинами з учнями/батьками – з 40 % до 53, 3%. Таж ситуація і з середнім рівнем. Низький навпаки після тренінгової програми із 26,7 % та 20% знизився до 0. Це може свідчити про позитивний вплив тренінгу на незадоволеність педагогів соціальним аспектом.

Спостерігаються незначні зміни за шкалою «Забезпечення діяльності педагога». 20% вчителів залишилися на низькому рівні задоволеності забезпеченням діяльності (заробітна плата, навчально-методичне забезпечення).

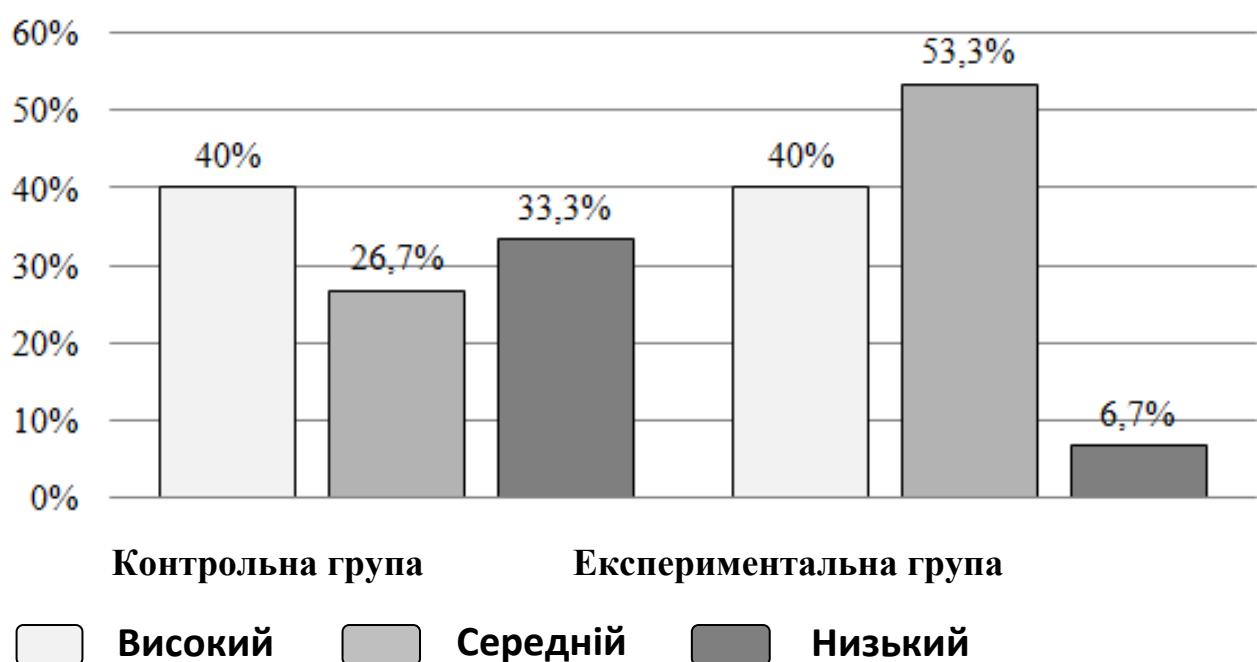
Значне зростання на контрольному етапі експерименту спостерігається за шкалами «Можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей», «Відносини з колегами, адміністрацією», «Відносини з учнями та їх батьками». За даними шкалами низький рівень задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі дорівнює нулю. Найвищий відсоток задоволеності з перерахованих шкал спостерігається за шкалою «Відносини з учнями та їх батьками» і становить 53,3%.

В цілому загальну задоволеність професійною діяльністю відчують на контрольному етапі експерименту всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні – 53,3%, і низький рівень відзначають 6,7% вчителів.

Наочно запропоновані результати представлені на гістограмі.рис. 2.

Порівняльний аналіз загальної задоволеності професійною діяльністю (експериментальна та контрольна група),%

Рисунок 2.



Необхідно відзначити на контрольному етапі експериментального дослідження значне зростання вчителів із середнім рівнем задоволеності (збільшений відсоток на 26,6%). З низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю 6,7% педагогів, що на 26,6% нижче, ніж на констатуючому експерименті.

Отримані за допомогою опитувальника дані дозволили встановити вираженість у вчителів окремих компонентів вигорання на контрольному етапі експерименту.

Результати контрольного експерименту представлені в таблиці 8.

Таблиця 8.

Середні значення показників рівня вигоряння у вчителів з різним стажем на контрольному етапі експерименту (бали)(експериментальна група)

Шкала	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Адаптанти	9,8	2,2	12,1
Інтернали	3,4	2	10,2
Професіонали	7,6	5	13,2
Всі педагоги	6,9	3,1	11,8

За всіма трьома представленими шкалами спостерігається зниження балів, а відповідно зниження рівня вигоряння у вчителів з різним стажем. У адаптантів найбільш низьким за балами є шкала деперсоналізації (2,2 бала). Після апробації психопрофілактичної програми у вчителів зі стажем до 3 років знизилася залежність від інших, спостерігалось підвищення позитивного ставлення до учнів і їх батьків. Проте у адаптантів присутній незначний бал за шкалою «Редукція», це проявляється в обмеженні і недооцінці своїх можливостей.

Найбільший бал по редукції особистих досягнень проявився у професіоналів. Редукція у професіоналів виявлялася в обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Необхідно відзначити, що середній бал по кожному показнику рівня вигоряння досить низький. Емоційне виснаження становить 12,7% від максимальної суми балів. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливо набраних балів. Редукція особистих досягнень становить 24,5% від загальної кількості балів.

Результати дослідження за методикою В.В. Бойко показують наступний рівень фаз синдрому емоційного вигорання на контрольному етапі експерименту (див Таблицю 9.):

Таблиця 9.

Рівень розвитку фаз емоційного згорання (експериментальна група),%

Фаза синдрому емоційного вигорання	% вчителів, у яких сформувалася ця фаза	% вчителів, у яких ця фаза в стадії формування	% вчителів, у яких ця фаза не сформувалася
Напруга	0	40	60
Резистенція	0	26,7	73,3
Виснаження	0	33,4	66,6

В результаті аналізу результатів контрольного експерименту за методикою В.В. Бойко були отримані наступні результати:

- вчителів, у яких сформувалися фази емоційного вигорання: напруга, резистенція і виснаження, не виявлено.

- на стадії формування фаза напруги у 40% педагогів, фаза резистенції у 26,7%, фаза виснаження – у 33,4%. Найбільш вираженою є фаза напруги.

- відсоток вчителів, у яких фази синдрому емоційного вигорання не сформувалися склав: на фазі напруги – 60%, на фазі резистенції – 73,3%, на фазі виснаження 66,6%.

Результати дослідження дозволяють виділити наступні групи викладачів:

1 група – синдром сформувався в одній з фаз (кількість балів в одній з фаз більше 60). У даній групі на контрольному етапі вчителів не виявлено.

2 група – синдром в стадії формування хоча б в одній з фаз: Цю групу склали 33,3% вчителів.

3 група – синдром не сформувався ні в одній з фаз: до цієї групи увійшло 66,7% вчителів.

Здійснюючи порівняльний аналіз результатів констатуючого і контрольного експериментів, було виявлено, що на контрольному етапі експериментального дослідження, на відміну від констатуючого етапу, відсутні вчителі зі сформованим синдромом емоційного вигорання. Відсоток вчителів, які знаходяться на стадії формування емоційного вигорання не змінився в порівнянні з констатуючим експериментом і склав 33,3% від усієї кількості випробовуваних. Відсоток вчителів, у яких синдром емоційного вигорання не сформувався значно виріс і склав 66,7% вчителів молодших класів. Порівняльні результати за методикою В.В. Бойко представлені в гістограмі, рис. 3.

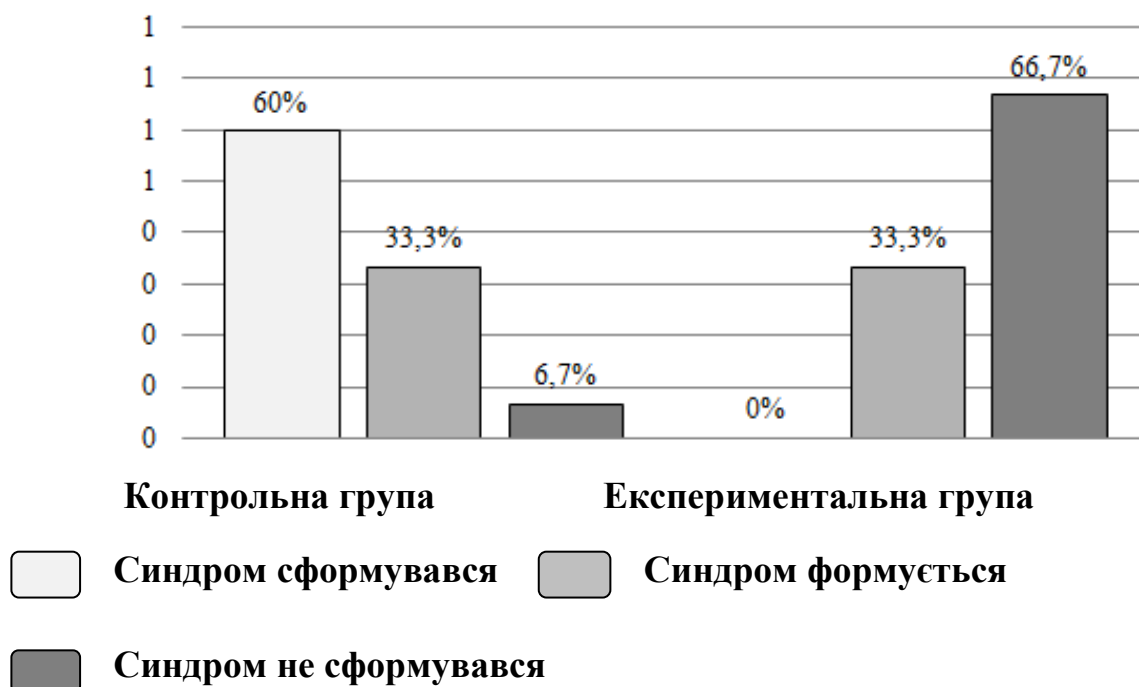


Рисунок 3

Порівняльний аналіз вираженості компонентів вигорання у вчителів за методикою В.В. Бойко (контрольна та експериментальна групи)

Здійснюючи аналіз наявності синдрому емоційного вигорання у різних груп викладачів залежно від стажу роботи: адаптантів, інтерналіві професіоналів, можна констатувати, що найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів - інтерналіві. У незначній мірі синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких присутні

викладачі, у яких синдром емоційного вигорання знаходиться в стадії формування. Відсоток даних викладачів склав 33,3%.

Таким чином, в результаті проведення контрольного експерименту було виявлено наступне:

1. Задоволеність організацією праці, свого навчального навантаження, розкладом уроків на низькому рівні залишається у 26,6% вчителів. Відсоток педагогів із середнім рівнем задоволеності виріс і склав 46,7% від усієї вибірки.

Спостерігаються незначні зміни за шкалою «Забезпечення діяльності педагога». 20% вчителів залишилися на низькому рівні задоволеності забезпеченням діяльності (заробітна плата, навчально-методичне забезпечення).

Значне зростання на контрольному етапі експерименту спостерігається за шкалами «Можливість прояву і реалізації професійно-особистісних якостей», «Відносини з колегами, адміністрацією», «Відносини з учнями та їх батьками». За даними шкалами низький рівень задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі дорівнює нулю. Найвищий відсоток задоволеності з перерахованих шкал спостерігається за шкалою «Відносини з учнями та їх батьками» і становить 53,3%.

В цілому загальну задоволеність професійною діяльністю відчують на контрольному етапі експерименту всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні – 53,3%, і низький рівень відзначають 6,7% вчителів.

Необхідно відзначити на контрольному етапі експериментального дослідження значне зростання вчителів із середнім рівнем задоволеності (збільшений відсоток на 26,6%). З низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю 6,7% педагогів, що на 26,6% нижче, ніж на констатуючому експерименті.

2. За всіма трьома представленими шкалами опитувальника спостерігається зниження балів, а відповідно зниження рівня вигорання у

вчителів з різним стажем. У адаптантів найбільш низьким за балами є шкала деперсоналізації (2,2 бала). Після апробації психопрофілактичної програми у вчителів зі стажем до 3 років знизилася залежність від інших, спостерігалось підвищення позитивного ставлення до учнів і їх батьків. Проте у адаптантів присутній незначний бал за шкалою «Редукція», це проявляється в обмеженні і недооцінці своїх можливостей.

Найбільший бал по редукції особистих досягнень проявився у професіоналів. Редукція у професіоналів виявлялася в обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Необхідно відзначити, що середній бал по кожному показнику рівня вигорання досить низький. Емоційне виснаження становить 12,7% від максимальної суми балів. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливо набраних балів. Редукція особистих досягнень становить 24,5% від загальної кількості балів.

Можна констатувати значне зниження балів на контрольному етапі експерименту за всіма показниками емоційного вигорання. На 12 балів знизилось емоційне виснаження, на 7,1 бал нижче в порівнянні з констатуючим етапом експерименту шкала «Деперсоналізація». На 20,8 балів знизилася редукція особистих досягнень. Цей факт констатує про ефективність прийомів профілактики, застосованих на формуючому етапі.

3. В результаті аналізу результатів контрольного експерименту за методикою В.В. Бойко були отримані наступні результати:

- вчителів, у яких сформувалися фази емоційного вигорання: напруга, резистенція і виснаження, не виявлено.

- на стадії формування фаза напруги у 40% педагогів, фаза резистенції у 26,7%, фаза виснаження – у 33,4%. Найбільш вираженою є фаза напруги.

- відсоток вчителів, у яких фази синдрому емоційного вигорання не сформувалися склав: на фазі напруги – 60%, на фазі резистенції – 73,3%, на фазі виснаження 66,6%.

Результати дослідження дозволяють виділити наступні групи викладачів:

1 група – синдром сформувався в одній з фаз (кількість балів в одній з фаз більше 60). У даній групі на контрольному етапі вчителів не виявлено.

2 група – синдром в стадії формування хоча б в одній з фаз: Ця група склала 33,3% вчителів.

3 група – синдром не сформувався ні в одній з фаз: до цієї групи увійшло 66,7% вчителів.

Здійснюючи порівняльний аналіз результатів констатуючого і контрольного експериментів, було виявлено, що на контрольному етапі експериментального дослідження, на відміну від констатуючого етапу, відсутні вчителі зі сформованим синдромом емоційного вигорання. Відсоток вчителів, які знаходяться на стадії формування емоційного вигорання не змінився в порівнянні з констатуючим експериментом і склав 33,3% від усієї кількості вчителів. Відсоток вчителів, у яких синдром емоційного вигорання не сформувався значно виріс і склав 66,7% вчителів молодших класів.

Здійснюючи аналіз наявності синдрому емоційного вигорання у різних груп викладачів залежно від стажу роботи: адаптантів, інтерналів і професіоналів зі стажем понад 10 років, можна констатувати, що найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів - інтерналів. У незначній мірі синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких присутні викладачі, у яких синдром емоційного вигорання знаходиться в стадії формування. Відсоток даних викладачів склав 33,3%.

3.3. Практичні рекомендації для попередження професійного вигорання вчителів початкової школи щодо профілактики втрати емоційних ресурсів.

На підставі отриманих результатів дослідження були розроблені практичні рекомендації для педагогів початкових класів попрофілактиці професійного стресу і подолання синдрому емоційного вигорання з метою підвищення психологічної і емоційної адаптації фахівців.

На наш погляд, тільки цілеспрямована комплексна психологічна допомога в подоланні професійного стресу та синдрому емоційного вигорання створить необхідні передумови для формування культури самопомоги і турботи про свій особистісний і професійний розвиток у педагогів початкових класів, а також буде сприяти досягненню завдання відновлення і підтримання їх психо-фізіологічного здоров'я.

Можна запропонувати наступну систематизацію методів психологічної допомоги, націлених на подолання професійного стресу і симптомів емоційного вигорання, в залежності від поєднання видів і форм роботи:

1. Індивідуальна психологічна допомога (оскільки професійний стрес і синдром емоційного вигорання проявляється у всіх фахівців по-різному, універсального рішення подолання цього кризового стану не існує. Необхідний аналіз конкретної проблеми конкретного фахівця, виконаний на високому професійному рівні).

2. Групова психологічна допомога (семінари для педагогів початкових класів, що моделюють ситуації життя, що дозволяють знаходити шляхи їх вирішення і формують більш зріле ставлення до життя). Наприклад, корисно буде проведення рефлексивного тренінгу, метою якого є спонукання педагогів початкових класів до максимально повного опису свого внутрішнього досвіду в ситуації виконання ними професійної діяльності. Високий рівень розвитку рефлексії дозволить фахівцям усвідомити, переосмислити власні способи мислення, діяльності, спілкування, своєї

поведінки як цілісного ставлення до навколишнього світу; провести аналіз і перебудову підстав своїх дій у професійній діяльності.

3. Основною психологічною якістю, що забезпечує стресостійкість в педагогічній діяльності, є рівень особистісної зрілості фахівця. Під цим поняттям мається на увазі ступінь усвідомлення себе, здатність брати на себе відповідальність, приймати рішення і робити вибір, вміння будувати гармонійні взаємини з іншими людьми, а також відкритість до змін і прийняття свого і чужого досвіду у всьому його розмаїтті. У зв'язку з цим, необхідною і базовою частиною профілактики професійного стресу і емоційного вигорання є особистісна психологічна підготовка педагогів початкових класів (мається на увазі не тільки теоретичне навчання основам психології, а й практичне навчання, спрямоване на розвиток стресостійкості фахівців).

4. Важливими напрямками профілактики професійного стресу і синдрому емоційного вигорання педагогів початкових класів є:

- просвітницька робота про сутність і наслідки професійного стресу і емоційного вигорання (лекції, семінари, перегляд відео-матеріалів);
- створення кімнати «психологічного розвантаження» для фахівців;
- організація роботи психолога (необхідність постійної діагностики фахівців, моніторинг їх психо-фізичного стану);
- створення сприятливого психологічного клімату в колективі;
- організація наставництва в колективі педагогів початкових класів (Допомога молодим фахівцям в процесі адаптації до роботи, колективу);
- психологічне консультування як можливість опрацювання професійних і особистих проблем педагогів початкових класів;
- організація активного відпочинку, санаторно-курортного лікування для фахівців.

Уникнути наслідків вигорання учителів початкових класів можна шляхом планомірної профілактики синдрому. Опрацювавши фахову

літературу, а також методики боротьби зі стресом та емоційним вигоранням нами були розроблені рекомендації учителям початкових класів щодо профілактики втрати емоційних ресурсів.

1. Визначте свої основні цілі та зосередьтеся на їх досягненні.
2. Думайте позитивно, відкидайте негативні думки. Позитивне мислення та оптимізм – запорука міцного здоров'я та добробуту.
3. Припиніть шукати досконалість. Не все, що потрібно робити, потрібно робити правильно.
4. Щоранку, встаючи з ліжка, думайте про щось хороше, посміхайтесь, нагадуйте собі, що все буде добре, а ви чарівні і красиві, у вас гарний настрій.
5. Плануйте не тільки свій робочий час, а й вихідні. Встановіть пріоритети.
6. Поставте відпочинок та сон в пріоритет. Сон повинен бути спокійним, щонайменше від 7 до 8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з ароматичними маслами.
7. Використовуйте короткі перерви протягом дня (хвилини очікування, примусову бездіяльність), щоб розслабитися. Обов'язково приймайте душ щовечора і розмірковують про події минулого дня, «змивайте їх». Вода здавна була потужним провідником енергії.
8. Не згущуйте хмари! Не робіть з мухи слона!
9. Контролюйте свої емоції!
10. Не нехуйте спілкуванням Обговоріть свої проблеми з близькими вам людьми.
11. Відпочивайте разом з сім'єю, близькими друзями, колегами.
12. Знайдіть у своєму житті місце для гумору та сміху. Коли у вас поганий настрій, дивіться комедію, відвідайте цирк тощо.
13. Не забувайте хвалити себе!
14. Посміхайся, навіть якщо не хочеш (1-1,5 хв.).

15. Знайдіть час для себе: прийміть розслаблюючу ванну, знайдіть час для улюбленої книги, зробіть косметичні процедури тощо! Влаштовуйте для себе невеликі свята! Якщо Ви виглядатимете краще, то це може змусити Вас і почувати себе краще.

16. Станьте ентузіастом власного життя!

17. Вживайте заходів для усунення причин стресу.

18. Проблеми не слід переживати, їх слід вирішувати!

19. Умійте відмовляти ввічливо, але переконливо!

20. Робіть дні «інформаційного відпочинку» від ТБ і комп'ютера.

21. Відвідуйте концерти, театр, виставки тощо.

22 Якщо у вас розлад сну, спробуйте читати на ніч вірші, а не прозу. Згідно з дослідженнями, поезія та проза відрізняються енергетикою, поезія ближче до ритму людського тіла і має заспокійливу дію.

23. Найкращий спосіб зняти нервову напругу – це фізичні навантаження – фізична культура і фізична робота. Розслаблюючий масаж також дуже корисний. Йога, дихальні вправи, розслаблення – чудові способи досягнення внутрішньої рівноваги.

24. Музика – це також психотерапія.

25. Слід пам'ятати про психотерапевтичний вплив навколишнього середовища (колірна гамма). Зелений, зеленувато-жовтий та синьо-зелений кольори добре заспокоюють нервову систему.

26. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

27. Позитивний вплив на нервову систему і настрій має час проведений з тваринами.

28. Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного зайняття витісняють смуток.

29. Піклуйтеся про своє здоров'я!

30. Пробач і забудь. Прийміть, що люди навколо нас та світ загалом недосконалий.

31. Починайте відновлюватися вже зараз, не відкладайте на потім! І пам'ятаєте: робота – усього лише частина життя!

На закінчення хочеться зазначити, що небезпека емоційного вигорання полягає в тому, що воно, як правило, прогресує з кожним днем! Уповільнення цього процесу може бути надзвичайно складним. На цьому тлі різні хронічні захворювання можуть загострюватися, розвиватися нові хвороби і навіть змінювати склад крові. На цьому етапі спроби подбати про себе зазвичай не дають бажаного результату. І навіть професійна допомога лікаря не приносить швидкого полегшення. Тому найрозумніше – запобігти появі цього синдрому.

Висновки до розділу 3

З метою корекції професійного вигоряння нами була розроблена програма, завданнями якої стали розвиток інформаційно-теоретичної компетентності вчителів початкових класів; навчання вчителів початкових класів психотехнічних прийомів саморегуляції негативних емоційних станів; розвиток у вчителів початкових класів мотивації до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності; сприяти збереженню в педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату, зниження рівня конфліктності, агресивності; розвинути систему профілактики стресових ситуацій, емоційного вигоряння в педагогічному середовищі.

Реалізація психолого-педагогічної програми з корекції емоційного вигоряння вчителів початкових класів показала позитивну динаміку, за всіма методиками стався зсув в кращу сторону. Якісний аналіз показав різницю між результатами контрольної та експериментальної групами. Нами розроблено практичні рекомендації щодо корекції емоційного вигоряння вчителів початкових класів . Вони становлять практичну значимість і можуть бути використані керівниками, психологами в освітніх установах.

ВИСНОВКИ

За останні три десятиліття проблема збереження психічного здоров'я вчителів у навчальних закладах набула особливої значимості. Зростають вимоги суспільства до особистості вчителя, його ролі в навчальному процесі. Ця ситуація потенційно включає збільшення психічного напруження, що призводить до невротичних розладів, психосоматичних захворювань. Професійна робота вчителів характеризується великим емоційним навантаженням і, як наслідок, із збільшенням досвіду педагога переживають «педагогічну кризу», «виснаження», «вигорання».

У процесі дослідження були вирішені такі завдання:

Теоретичний аналіз літератури з теми дослідження дозволяє сформулювати теоретичну позицію, згідно з якою можна сказати, що будь-яка професія ініціює утворення професійних деформацій особистості, а соціономічні професії типу «людина – людина» вважаються найбільш уразливими і можуть ініціювати у професіонала синдром емоційного вигорання. Характер, ступінь вираженості залежать від характеру, змісту діяльності, престижу професії та індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Синдром вигорання – це складне психофізіологічне явище, яке визначається як емоційне, психічне та фізичне виснаження внаслідок тривалого емоційного стресу, що виражається в депресії, втомі, нестачі енергії та ентузіазму, втраті здатності бачити позитивні результати у своїй роботі, негативному світогляді.

Слід зазначити, що синдром емоційного вигорання характеризується емоційною спустошеністю педагога, особистісною відстороненістю, ігноруванням потреб учнів, здійснює сильний вплив на характер професійного спілкування вчителів. Деякі педагоги, які зазнали емоційного вигорання, змінюють професію і всю решту життя нудьгують по спілкуванню з дітьми, інші ж залишаються працювати, але, не знаючи як

подолати «емоційне вигорання», не можуть віддатися роботі з усією душею, як це було раніше.

Експериментально застосовувалися такі методики дослідження як: методика вивчення задоволеності педагогів життєдіяльністю в навчальному закладі (автор О.М. Степанов) [63]; методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко; опитувальник виявлення емоційного вигорання (Маслач К., Джексон С. Є.) .

За результатами дослідження можна зробити висновок про те, що більшість схильна синдрому в тій чи іншій мірі.

Загальну задоволеність професійною діяльністю відчують всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні – 26,7%, і низький рівень відзначають 33,3% вчителів. Слід також зазначити, що вчителі, які показали високий рівень задоволеності, – це інтернали, педагогічний стаж роботи яких 3-10 років. На другому місці по задоволеності професійною діяльністю знаходяться адаптанти (стаж менше 3-х років), з яких 60% відзначили високий рівень задоволеності 20% – середній рівень і 20% низький. Найчисельнішою групою, незадоволеною своєю професійною діяльністю виявилися професіонали – високий рівень мають 20%, середній – 20% і 60% вчителів низький рівень задоволеності професійною діяльністю.

В цілому аналіз результатів, отриманих за допомогою опитувальника, дозволив встановити наступне:

1. За всіма трьома шкалами методики досліджувана вибірка вчителів характеризується значним ступенем вигорання.

2. Масштаб змін середнього рівня вигорання від етапу до етапу професійного шляху незначний.

3. Показник ступеня професійного вигорання від початку до кінця професійного шляху збільшується. Однак динаміка середніх значень окремих компонентів професійного вигорання має нелінійний характер – у інтерналів зменшуються всі показники ступеня вигорання.

Найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів – інтернали. І в максимальному ступені синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких не виявилось жодного з несформованої хоча б однієї фазою.

За допомогою математичних методів статистики, коефіцієнту кореляції Спірмана нам вдалось встановити зворотній зв'язок між результатами методики на визначення рівня задоволеності педагогів професійною діяльністю та рівнем емоційного вигорання ($r = -0,401$, при $p = 0,05$). Використовуючи той самий коефіцієнт, ми встановили зворотню кореляцію між шкалами життєстійкості та шкалами емоційного вигорання: Шкала контролю з шкалою виснаження: $r = -0,846$, при $p = 0,001$, з шкалами деперсоналізація та редукція професійних обов'язків: $r = -0,811$, при $p = 0,001$ та $r = -0,725$, при $p = 0,008$ відповідно. Шкала включеність має зворотню кореляцію теж з трьома шкалами емоційного вигорання, а саме з виснаженням ($r = -0,888$, при $p = 0,0005$), деперсоналізацією ($r = -0,853$, $p = 0,0005$), редукцією професійних обов'язків ($r = -0,651$, при $p = 0,022$). Результати по шкалі прийняття ризику: з виснаження - $r = -0,839$, при $p = 0,001$; з деперсоналізацією $r = -0,887$, при $p = 0,0005$; з редукцією професійних обов'язків $r = -0,777$, при $p = 0,003$. Результати математичного аналізу дають змогу стверджувати, що життєстійкість та задоволеність професійною діяльністю можуть бути тими психологічними чинниками подолання емоційного вигорання педагога.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що до професійного вигорання схильні педагогиз різним стажем роботи у школі, єдина відмінність проявляється тільки в ступеня вираженості у них тієї чи іншої фази вигорання.

З метою профілактики синдрому емоційного вигорання була розроблена і впроваджена в роботу з учителями програма розрахована на 10 занять, яка включає такі форми профілактики як: релаксаційні вправи, тренінги особистісного росту, міні-лекції, ділові ігри («Мінуси і плюси»,

«Одна при одній» , «Храм тиші», «Танець з листком», «Світлофор»), ситуативні ігри.

В результаті проведення контрольного експерименту було виявлено наступне:

В цілому загальну задоволеність професійною діяльністю відчують на контрольному етапі експерименту всі педагоги, причому на високому рівні 40% вчителів, на середньому рівні –53,3%, і низький рівень відзначають 6,7% вчителів. Необхідно відзначити на контрольному етапі експериментального дослідження значне зростання вчителів із середнім рівнем задоволеності (збільшений відсоток на 26,6%). З низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю 6,7% педагогів, що на 26,6% нижче, ніж на констатуючому експерименті.

За всіма трьома представленими шкалами опитувальника спостерігається зниження балів, а відповідно зниження рівня вигорання у вчителів з різним стажем. У адаптантів найбільш низьким за балами є шкала деперсоналізації (2,2 бала). Після апробації психопрофілактичної програми у вчителів зі стажем до 3 років знизилася залежність від інших, спостерігалось підвищення позитивного ставлення до учнів і їх батьків. Проте у адаптантів присутній незначний бал за шкалою «Редукція», це проявляється в обмеженні і недооцінці своїх можливостей.

Найбільший бал по редукції особистих досягнень проявився у професіоналів. Редукція у професіоналів виявлялася в обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших.

Необхідно відзначити, що середній бал на контрольному етапі експерименту за кожним показником рівня вигорання досить низький. Емоційне виснаження становить 12,7% від максимальної суми балів. Деперсоналізація становить 10,3% від загальної кількості можливо набраних балів. Редукція особистих досягнень становить 24,5% від загальної кількості балів.

Можна констатувати значне зниження балів на контрольному етапі експерименту за всіма показниками емоційного вигорання. На 12 балів знизилася емоційне виснаження, на 7,1 бал нижче в порівнянні з констатуючим етапом експерименту шкала «Деперсоналізація». На 20,8 балів знизилася редукція особистих досягнень. Цей факт констатує про ефективність прийомів профілактики, застосованих на формуючому етапі.

3. В результаті аналізу результатів контрольного експерименту за методикою В.В. Бойко були отримані наступні результати:

Здійснюючи порівняльний аналіз результатів констатуючого і контрольного експериментів, було виявлено, що на контрольному етапі експериментального дослідження, на відміну від констатуючого етапу, відсутні вчителі зі сформованим синдромом емоційного вигорання. Відсоток вчителів, які знаходяться на стадії формування емоційного вигорання не змінився в порівнянні з констатуючим експериментом і склав 33,3% від усієї кількості випробовуваних. Відсоток вчителів, у яких синдром емоційного вигорання не сформувався значно виріс і склав 66,7% вчителів молодших класів.

Здійснюючи аналіз наявності синдрому емоційного вигорання у різних груп викладачів залежно від стажу роботи: адаптантів (до 3-х років педагогічного стажу), інтерналів (стаж роботи від 3-х до 10 років) і професіоналів зі стажем понад 10 років, можна констатувати, що найбільш стійкою до синдрому емоційного вигорання виявляється група викладачів - інтерналів. У незначній мірі синдром проявляється у адаптантів і професіоналів, серед яких присутні викладачі, у яких синдром емоційного вигорання знаходиться в стадії формування. Відсоток даних викладачів склав 33,3%.

Таким чином, запропоновані в програмі психологічної профілактики форми і методи профілактики емоційного вигорання є ефективними.

Проведена дослідно-експериментальна робота, довела ефективність апробованої програми, спрямованої на профілактику синдрому емоційного

вигорання вчителів молодших класів, отже, мета дослідження досягнута, завдання реалізовані, а експериментальна гіпотеза – підтверджена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bonanno G.A. (2004) Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? // *American Psychologist*. Vol. 59, No. 1. 20-28.
2. Cherniss, C. (1995). *Beyond burnout: helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment*. New York: Routledge, 234.
3. Dworkin, A. G. (1987). *Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children*. New York: State University of New York Press, 19-50.
4. Edelwich, J. (1980). *Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / Jerry Edelwich, Archie Brodsky*. New York: Human Sciences Press, 255.
5. Fischer, H. J. (1983). *A Psychoanalytic view of burnout/Stress and burnout in the human service professions; ed. by B. A. Farber*. New York: Pergamon, 40–45.
6. *Lexicon of psychiatric and mental health terms* (1994). Geneva: WHO, 108.
7. McCubbin M., Balling K., Possin P., Frierdich Sh., Bryne B. (2002). *Family Resiliency in Childhood Cancer / Family Relation*, Vol.51, No. 2, 103-111
8. Morrow, L. (1981). *The burnout of almost everyone*, *Time Magazine*. № 60 [21 September]. 84–96.
9. Schaufeli, W. Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Washington DC: Taylor & Francis, 292.
10. Schwab, R. L. Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1986). *Educator Burnout : Sources and Consequences*, *Educational Research Quarterly*. V. 10. 14–30.

11. Wood, T. & McCarthy, Ch. (2002) Understanding and preventing teacher burnout. ERIC Digest. 2. URL: <http://www.ericdigests.org/2004-1/burnout.htm>.
12. World Health Organization. The ICD-10 Classification of Mental and Behavioral Disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines(1992). Geneva: WHO.
13. Абрамова, Г. С. (1998). Психология в медицине : учебное пособие. Москва: ЛПА «КАФЕДРА-М», 272.
14. Акарачкова, Е. С. (2011). Хронический стресс и нарушение профессиональной адаптации . Журнал неврологии и психиатрии. № 5. 56-59.
15. Аршава, І. Ф.& Носенко, І. Ф. (2008). Аспекти імпліцитної діагностики емоційної стійкості людини: моногр. Донецьк: Вид-во ДНУ, 468.
16. Безносков, С. П. (2004). Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург: Речь, 272.
17. Бодров, В. А. (2006). Психологический стресс: развитие и преодоление / Москва: ПЕР СЭ, 528.
18. Бодров, В.А. (2001). Психология профессиональной пригодности. Москва: ПЕР СЭ, 512.
19. Бойко, В. В. (1996). Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Москва: Информац. издат. дом «Филин», 472.
20. Бойко В. Диагностика эмоционального выгорания. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко: офіц. сайт. URL: <https://www.bsnu.by/page/6/5657/>.
21. Большакова, Т. В. (2004). Личностные детерминанты и организационные факторы возникновения психического выгорания у медицинских работников: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Большакова Татьяна Валентиновна. Ярославль, 167.
22. Борисова, М. В. (2009). Профессиональное выгорание как негативный феномен профессионального становления личности.

Психологические аспекты профессионального становления: сб. материалов Всерос. межвузовской науч. конф. Москва: РИПО ИГУМО и ИТ, 13–20.

23. Борисова, М. В. (2003). Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». Ярославль, 18.

24. Водопьянова, Н. Е. & Страченкова, Е. С. (2008). Синдром выгорания : диагностика и профилактика. Санкт-Петербург, 336.

25. Гнедова, С. Б. (2007). Особенности синдрома «эмоционального выгорания» у специалистов коррекционно-развивающего обучения . Проблемы исследования синдрома выгорания и пути его коррекции. Москва, 35-38.

26. Григор'єва, О. В. (2008). Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання. Психологічні перспективи. Вип. 13. 73–82.

27. Грисенко, Н. В. (2011). Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» . Київ, 22.

28. Гроза, И. В. (2009). Влияние возраста и стажа педагога на эмоциональное выгорание. Успехи современного естествознания. № 10. 63-74.

29. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О. (2017). Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НаУКМА, 92.

30. Дмитренко, Е. (2003). Культура здоровья в системе управления человеческими ресурсами. Персонал. № 1. С. 78-82.

31. Дубиницкая, К. А. (2011). Социально-психологические факторы формирования и проявления синдрома эмоционального выгорания у

педагогов и воспитателей дошкольных образовательных учреждений: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология». Москва, 28.

32. Еридчик, И. Е. (2009). Синдром профессионального выгорания медицинского персонала в отделениях анестезиологии и реанимации. *Анестезиология и реаниматология*. № 3. С. 9-13.

33. Заботкина, В. И. (1989). Новая лексика современного английского языка: учебное пособие. Москва: Высшая школа, 124.

34. Зайчикова, Т. В. (2005). Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Київ, 20 с.

35. Зайчикова, Т. В. (2003). «Професійне вигорання» педагогів – актуальна проблема сучасної школи. *Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку: Матеріали VI Костюківських читань*, Т. 2. Київ, 238–243.

36. Зайчикова, Т. В. (2002). Синдром «професійного вигорання» в роботі практичних психологів. *Психологічній службі системи освіти України 10 років: Здобутки, проблеми і перспективи. Матеріали Всеукраїнської ювілейної науково-практичної конференції 22–23 жовтня 2001 р.* Київ, 168–169.

37. Касевич, Н. К. & Шаповал, К. І. (2010). Охорона праці та безпека життєдіяльності медичних працівників. Київ, ВСВ «Медицина», 248.

38. Каткова, Т. А. (2009). Емоційне вигоряння викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, Вип. 6. Ч. 1.* 300–308.

39. Кашапов, М. М. (2000). Психология педагогического мышления: монографія. Санкт-Петербург: Алетейя, 463.

40. Климов Е.А. (1996). Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 400.

41. Колтунович, Т. А. (2012). Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів.

Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Видавництво «Фенікс», Т. XII: Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. 158–170.

42. Корольчук, М.С. (2002). Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ: Фірма «Інкос», 272.

43. Куликов, Л. В. (2004). Психогигиена личности: вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Санкт-Петербург: Питер, 87-115.

44. Латіна, Г. О. (2008). Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук: спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія». Київ, 18.

45. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. (2006) Тест жизнестойкости. М.: Смысл. 63.

46. Лэнгле, А. (2008). Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа. Вопросы психологии. № 2. 3–16.

47. Лукьянова, В. В. (2008). ред. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография. Курск, 336с.

48. Мальцева, Н. В. (2005). Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дисс. ... на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.13, 19.00.07. Екатеринбург, 212 с.

49. Манн, Т. (1982). Будденброки. История гибели одного семейства. Москва: Международные отношения. 496.

50. Маслач, К. (2001). Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии СПб: «Питер», 432.

51. Матвієнко, О. (2007). Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. Головна медична сестра. № 6. 20-23.

52. Медведєв, В. С. (1996). Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 192.

53. Медведєв, В. С. & Шевченко В. С. (2010). Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. Науковий журнал «Юридична психологія та педагогіка». № 2. (8). 4–10.

54. Митина, Л. М. (2005). Профессиональное развитие и здоровье педагога : проблемы и пути решения / Вестник «Образование России», №7. 48–60.

55. Назарук, Н. В. (2007). Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 320.

56. Наличаева, С. А. (2011). Самоактуализационный потенциал личности как детерминанта профессионального выгорания педагогов : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)» . Москва, 26.

57. Овсяник, Н. В. (2010). Психологические факторы эмоционального выгорания педагогов . Пачаткове навчання: сям'я, дзідцячы сад, школа. № 3. 76–79.

58. Орел, В. Е. (2005). Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: дисс. ... доктора психол. наук: 19.00.03 / Ярославль, 608.

59. Орел, В. Е. (2001). Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования. Журнал практической психологии и психоанализа. № 3. 65-69.

60. Орел, В. (2014). Синдром психического выгорания. Мифы и реальность / В. Орел. Харків: Изд-во «Гуманитарный центр», 296.

61. Селье, Г. (1992). Стресс без дистресса. Рига: Внєда, 109.

62. Семенов, В. (2015). Фактор усталости: о профилактике профессионального выгорания у педагогов. Минская школа сегодня. № 4 24–27.
63. Сидоров, П. (2005). Синдром эмоционального «выгорания» / Новости медицины и фармации. № 13. 7-8.
64. Степанов, О. М. (2006). Психологічна енциклопедія. Київ: Академвидав, 424.
65. Тарасова, И. В. (2005). Профессиональный стресс. Сестринское дело. № 2. 22-24.
66. Трунов, Д. (2004). И снова о «профессиональной деформации». Психологическая газета. № 6. 32–34.
67. Умняшкина, С. В. (2001). Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий): дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.04. Томск, 162.
68. Фетискин, Н. П. (2006). Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 399.
69. Форманюк, Т. В. (1994). Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. Вопросы психологии. № 6. 57–64.
70. Хэнел Т. (2009). Депрессия, или Жизнь с дамой в чёрном. Санкт-Петербург: Питер, 208.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма по профілактиці емоційного вигорання у вчителів молодших класів

Заняття 1

Синдром емоційного вигорання, природні способи саморегуляції емоційного стану

Цілі: ознайомити учасників з поняттям «синдром емоційного вигорання», його основними симптомами, причинами виникнення та розвитку; сприяти усвідомленню можливості саморегуляції емоційного стану.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: входження в атмосферу групи; створення позитивного настрою на роботу.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: «Імена-якості», обмін почуттями.

Сидячи в колі, учасники по черзі називають своє ім'я і 2-3 позитивних якості на першу букву імені. Наприклад, «Я - Марина, мрійлива, миролюбна».

Примітка: Якщо учасник не може зв'язати своє ім'я з якістю йому допомагають інші, але при цьому ведучий повинен допомогти завершити словесний ряд позитивних якостей учасника.

2 етап: Розминка.

Завдання: згуртування; розрядка.

Гра «Чорні шнурки».

Учасники сидять на стільцях, ведучий - в центрі кола. Ведучий пропонує помінятися місцями тим:

1. у кого є брат, сестра;
2. у кого два ока;
3. у кого є діти і т. д.

Завдання - всім знайти місце, в тому числі і ведучому.

Примітка: Важливо, щоб зміст формулювань так чи інакше задіявав всіх учасників кола. При цьому доречні формулювання, зміст яких «залишить» учасників кола на місцях.

3 етап: Основна частина.

Завдання: настрої на розумову діяльність, підготовка до групової роботи, «мозкового штурму»; активізація особистого досвіду, вираження власних установок, почуттів; згуртування, усвідомлення можливості позитивного виходу при наявності мотивації; вироблення групових стратегій вирішення проблеми.

Матеріал: таблиця «Ознаки та симптоми вигорання»; аркуш ватману, маркери або фломастери.

Міні-лекція.

«Професійна діяльність займає особливе місце серед різних видів соціальної діяльності і займає більше 2/3 свідомого життя людини. Очевидно, що процес професійного становлення є одним з найбільш важливих напрямків професійної діяльності.

На думку більшості авторів, професіоналом можна назвати таку людину, яка опанувала нормами професійної діяльності і здійснює їх на високому рівні. Однак вплив професії на особистість може носити і зворотний характер: поширення професіональних звичок, стереотипів поведінки несприятливо впливають на роботу, відносини в побуті, дружнє спілкування. Подібні приклади є професійною деформацією особистості (негативний вплив професії на психологічні характеристики людини). Одним з проявів професійної деформації є феномен «емоційного вигорання», властивий для професіоналів, що працюють з людьми «.

Матеріал: таблиця «Ознаки та симптоми вигорання».

Далі учасники за допомогою методу «мозковий штурм» визначають причини виникнення «емоційного вигорання».

Вправа «Ромашка».

За допомогою методу «мозковий штурм» учасники кола пропонують різні способи регуляції емоційного стану.

Складання колажу.

Учасники заняття діляться на групи (по 4-5 чоловік). Кожна група складає колаж на тему: «Способи регуляції емоційного стану або про те, як підняти собі настрій».

В кінці учасники представляють свої роботи.

Примітка: У разі утруднення учасників при назві способів ведучий пропонує свої варіанти.

4 етап: Рефлексія.

Матеріал: м'яка іграшка

Завдання: усвідомлення теми; згуртування групи.

Опис: Учасників кола просять відповісти на питання за підсумком заняття:

1. Що для мене було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося?

Заняття 2

Умови ефективного спілкування

Цілі: знайомство з механізмами спілкування, які сприяють розвитку психологічної культури; формування навички глибокого позитивного ставлення до себе та інших.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрій на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка; таблички з іменами учасників.

Опис: Обмін настроями на початку заняття. «З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

Примітка: Таблички з іменами учасників рекомендується використовувати ті ж, що були на 1-му занятті.

2 етап: Розминка.

Завдання: розрядка; згуртування учасників групи.

Гра «Шишки, жолуді, горіхи».

Група розбивається на трійки, які постають в колонки по троє, лицем до кола.

Перші в колонці - «шишки», за ними - «жолуді», за ними - «горіхи». Ведучий, стоячи в центрі, називає один з предметів, і всі названі повинні знайти собі місце попереду будь-якої іншої трійки, в тому числі і ведучий. Всі учасники отримують нові назви, відповідно до положення в трійках. Той, кому не вистачило місця, стає ведучим.

3 етап: Основна частина.

Завдання: познайомити з особливостями спілкування, які сприяють встановленню більш продуктивного контакту і емоційно-сприятливого фону настрою в процесі спілкування; відпрацювати навички робити компліменти.

Міні-лекція: «Що ж таке спілкування?»

Спілкування - це перш за все взаємодія з навколишньою дійсністю і, звичайно, з самим собою, коли ми аналізуємо свої вчинки, задаємо собі питання і відповідаємо на них.

Спілкування багатогранне, багатолике, і від правильності обраного стилю спілкування залежить, часом, багато.

Коли ми дивимося фільми про шпигунів, то мимоволі заздriamo їх умінню викликати прихильність до себе потрібних людей, сказати кожному особливі слова, які справляють на співрозмовника точно розраховане враження і зробити це завжди вчасно, в спеціально створеній ситуації.

Звичайно, і шпигуни, і дипломати проходять спеціальну підготовку, в тому числі і по психології.

Що ж так ретельно приховують від нас професіонали? А приховують вони, смішно сказати - дрібниці!

Професіонал адже тому і професіонал, що володіє системою дрібниць, вміло використовує те, мимо чого інші пройдуть, не помітивши. Дрібниці, які творять справжні чудеса в умілих руках. Хочете приклад?

Професор Трусов склав для своїх студентів казочку, вона так і називається «Психологічна казочка професора Трусова» .

Далі йде читання (див. Додаток до заняття 2).

Ведучий: Ця казка, до речі, допоможе нам запам'ятати один із законів психології спілкування: найпростіший шлях не є найкоротший.

На думку американського психолога Берні в нас живуть 3 людини, які по-своєму сприймають світ:

1. Батько чи мати.
2. Дорослий.
3. Дитина.

Батько чи мати - система життєвих стереотипів, сформованих в результаті виховання, знання того, як необхідно вести себе в тій чи іншій ситуації. Це область - треба.

Дитина - сфера емоцій, гумору, творчості, любові, почуття власної гідності. Це область - хочу.

Дорослий - сфера знань, інформації, тверезого аналізу. Він виступає своєрідними «терезами» між треба - хочу.

Звідси - основний закон мистецтва подобатися людям: робити подарунки дитині і не дражнити батьків свого співрозмовника.

Є ще одне правило: «Правило 15 секунд».

У ньому йдеться, що основа відносини співрозмовника до нас закладається в перші 15 секунд спілкування з нами.

Щоб благополучно пройти через «мінне поле» 15 секунд, необхідно використовувати правило 3 плюсів.

Фахівцями відмічено: щоб з самого початку знайомства заручитися підтримкою співрозмовника, треба дати йому, як мінімум, 3 психологічних плюса, тобто зробити приємні подарунки його внутрішній дитині.

Найбільш універсальні:

1. Комплімент.
2. Посмішка.

3. Ім'я співрозмовника і підняття його статусу.

Комплімент - буває непрямий, «мінус-плюс», порівняння з чимось дуже близьким для того, хто робить комплімент.

Непрямий - ми хвалимо не саму людину, а те, що йому дорого: мисливцеві-рушницю, батьку-дитину.

«Мінус-плюс» - ми спочатку робимо маленький мінус, а потім великий плюс. («Я не можу сказати, що ви хороший працівник, ви - просто незамінний фахівець»). Але тут слід дотримуватися одного правила: «мінус» не повинен переважити «плюс».

Порівняння з чимось дуже близьким для того, хто робить комплімент. («Я хотів би мати такого ж сина, як ви»).

Тут теж є ряд правил:

1. Існування теплих і довірчих відносин між співрозмовниками.
2. Партнер повинен знати, наскільки важливо для вас те, з чим ви порівнюєте.

Вправа.

Учасники діляться на 3 групи. Кожній групі дається завдання: зробити 3 компліменти будь-кому з групи по кожному з трьох типів, тобто:

1. непрямий,
2. «мінус-плюс»,
3. порівняння з чимось близьким.

На закінчення ведучий запитує учасників, що було важко, що сподобалося?

Гра «Поросята і каченята».

Учасники діляться на «поросят», «кошенят» і «каченят», як на «перший, другий, третій». Всі закривають очі і, видаючи відповідні звуки, повинні знайти своїх побратимів.

Примітка: Ведучий заздалегідь говорить, що він грати не буде, так як повинен стежити за безпекою.

4 етап: Рефлексія.

Завдання Розрядка. Навик розмови про почуття.

Опис: Ресурсне коло :

1. Що було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося? Обмін почуттями.

Заняття 3

Комунікативні позиції в педагогічному спілкуванні.

Цілі: познайомити учасників заняття з основними комунікативними позиціями в процесі педагогічного спілкування; усвідомлення відповідальності за певну поведінку в ситуації спілкування.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка, таблички з іменами учасників.

Опис: Обмін настроєм на початку заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?«

2 етап: Розминка.

Завдання: згуртування, відчуття спільності групи.

Гра «Розганяємо паровоз».

Учасники по колу плескають у долоні по 2 хлопки . Необхідно поступово зменшувати інтервал між ударами до команди ведучого, потім - зворотний процес.

3 етап: Основна частина.

Завдання: познайомити з основними моделями педагогічного спілкування; відпрацювати навички використання моделей спілкування в конкретних ситуаціях.

Матеріал: плакат зі схематичним зображенням 3-х моделей педагогічного спілкування.

Міні-лекція.

Сьогодні ми поговоримо про особливості педагогічного спілкування, яке має певну структуру. Спілкуючись з учнями, їх батьками, колегами по

роботі, керівництвом школи, членами своїх родин, а також в залежності від умов ситуації, що складається, вчитель займає певні комунікативні позиції:

1. позиція «над»;
2. позиція «спільно»;
3. позиція «під».

Позиція «над» характеризується тим, що активним суб'єктом спілкування виступає педагог. Він проявляє ініціативу, здійснює планування, контроль, управління ситуацією, реалізує свої цілі. Партнер по комунікації є залежним від педагога як провідного об'єкта спілкування.

Позиція «спільно» реалізується в спілкуванні двох рівних партнерів, при якому вони обидва виявляють ініціативу і активність, намагаються враховувати цілі та інтереси один одного.

У позиції «під» педагог займає підлегле становище щодо партнера по спілкуванні.

Для більш успішного виконання педагогічної діяльності педагог повинен вміти займати комунікативні позиції в залежності від того, з ким і коли він вступає в комунікативний контакт.

Завдання. Учасникам пропонується подумати і вирішити, які з перерахованих позицій або типів комунікації характерні при взаємодії в наступних моделях:

1. «педагог - вихованець»;
2. «педагог - педагог»;
3. «педагог - адміністратор»;
4. «педагог - чоловік».

Висновок: в першому випадку монопольне володіння педагогом позицією «над» веде до придушення особистості того, кого виховують, зниження інтересу до навчання. Але і в другому випадку повна рівноправність педагогів з вихованцями може обернутися анархією в школі і збільшенням числа асоціальних вчинків.

Іншим словом, необхідно диференційовано підходити до вибору засобів спілкування в залежності від ситуації і віку вихованців, з яким спілкується педагог.

Вправа.

Учасники розбиваються на 2 команди. Кожній команді дається завдання.

№ 1: придумати і озвучити ситуації, в яких було б доречно спілкування по типу «над».

№ 2: придумати і озвучити ситуації, в яких було б доречно спілкування по типу «спільно».

Висновок: тип «над» може бути ефективним в комунікативних контактах з учнями молодших груп, які прагнуть до опіки старшого, в навчальній діяльності яких необхідні управління і контроль педагога. Вона зберігає своє значення в контактах педагога з вихованцями середніх і старших груп, але тільки в ситуації навчання (на занятті). Педагог повинен тримати дисципліну на занятті, давати знання, виконувати навчальну програму. Його суворість і вимогливість, самодисципліна і високий професіоналізм виступають зразком для вихованців.

Але ось заняття закінчилося, і ситуація змінилася. У позаурочному спілкуванні з вихованцями педагог повинен вміти гнучко перебудовуватися і займати комунікативну позицію «нарівні», знати інтереси і бажання вихованців, розуміти їх особисті проблеми.

Гра «Сліпий паровозик».

Учасники розбиваються на команди по 4-6 чоловік і встають «паровозиком». Голова паровозика може бачити, інші - сліпі.

Паровозики рухаються, не зачіпаючи один одного. Кожен з команди повинен побувати на різних місцях, в тому числі головою паровозика.

Примітка: Просторе, безпечне приміщення. Ведучий стежить за безпекою.

4 етап: Рефлексія.

Завдання: Розрядка.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що було важливо?

2. Що було важко?

3. Що сподобалося?

Обмін почуттями.

Заняття 4

Спілкування в конфлікті

Цілі: дати робоче визначення конфлікту; сприяти розумінню власних емоційних проблем в конфліктах; познайомити з особливостями компетентного спілкування.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка, таблички з іменами учасників.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?«

2 етап: Розминка.

Завдання: згуртування учасників групи; розвиток навичок невербального спілкування.

Гра «Світлофор».

Учасники діляться на дві рівні команди. Учасники однієї з команд сідають на стільці в коло, інші встають ззаду стільців. Ведучий теж бере стілець, ставить його в коло, але у нього немає «пасажира». Завдання того, у кого немає «пасажира», за допомогою міміки переманити його до себе з будь-якого іншого стільця. Завдання того, хто стоїть позаду - утримати «пасажира». Після 5 хвилин гри учасники міняються ролями.

Примітка: Якщо команди розділилися не порівну (є непарне число), то ведучий в грі не бере.

3 етап: Основна частина.

Завдання: позначити області, в яких слід розвивати своїздібності; відпрацювати навички використання прийому «Я - висловлювання»; розширювати практичний досвід поведінки в конфлікті.

Опис: Ведучий записує посередині мольберта слово «конфлікт». Потім, звертаючись до групи, пропонує описати «це» іншими словами. Наприклад: «Що таке, на вашу думку, конфлікт?» Варіанти відповідей записуються на мольберті.

Після колективного опису «портрета» конфлікту проводиться аналіз даного матеріалу. В ході аналізу необхідно звернути увагу на побутове визначення конфлікту: «Конфлікт - це сварка ...», розділивши при цьому поведінкові, змістовні й емоційні компоненти конфлікту.

Приклад: «Ви йдете по коридору школи, бачите двох ваших знайомих, які розмовляють між собою. При вашому наближенні вони замовкають, обмінюються багатозначними поглядами і розуміюче посміхаються один одному. Пройшовши повз, ви мимоволі обертаєтеся і бачите, вони швидко відводять очі і починають щось говорити один одному. Між вами не сказано жодного слова, але ви впевнені, що це - «конфлікт».

Питання: «Чи є в цій ситуації те, що характеризує сварку : гучні крики, взаємні образи?»

Висновок, який робить група, резюмується таким чином: «Так, конфлікт - це не завжди сварка. Сварка може супроводжувати конфлікт, але це всього лише неконструктивний спосіб вираження накопичених емоцій. Так що ж таке конфлікт? «

Вправа.

Учасники діляться на групи (від 3 до 5 чоловік). Кожна група отримує завдання підготувати невелику сценку на 3-5 хвилин, яка доповнить колективний «портрет» конфлікту. Тема може бути будь-який, головне, щоб було видно, що це - конфлікт.

Після показу сценок проводиться аналіз побаченого і рефлексія.

Запитання:

1. Що спільного було у всіх сценках?
2. Які почуття ви відзначили у себе під час виконання цієї вправи?
3. Якими можуть бути наслідки цих конфліктів?
4. Яким може бути позитивний вплив конфлікту на його учасників?

Під час обговорення ведучий звертає увагу на те, що було в конфліктних взаєминах при «тиску» словами, інтонацією. Не дивно, що багато хто з них намагаються уникнути конфлікту. Їх девіз: «Ніхто не виграє в конфлікті, тому я йду від нього». Цей вид поведінки так і називається - «уникнення» (черепеха), своєрідний відхід від проблеми.

Далі ведучий знайомить учасників групи з іншими видами поведінки в ситуації конфлікту:

1. Конкуренція (акула). Стратегія хижака.
2. Компроміс (лисиця). Взаємні поступки.
3. Пристосування (плюшевий ведмедик). Згладжування гострих кутів.
4. Співпраця (сова). Широко відкриті очі, які не приховують своїх інтересів. Бачить ситуацію в цілому «з висоти пташиного польоту».

Запитання:

1. В якому вигляді поведінки в конфлікті партнер «тисне»?
2. В якому вигляді поведінки в конфлікті партнер може відчути себе «задавленим».

Робота з таблицею.

Учасникам пропонується заповнити таблицю «Як я зазвичай реагую на конфліктну ситуацію».

«Я - висловлювання» як один із способів спілкування в конфліктній ситуації.

Ознаки «Я - висловлювання».

1. Це спосіб вербального вираження почуттів, що виникають в напруженій ситуації.
2. Це конструктивна альтернатива «Ти - висловлювання», яке традиційно застосовується для вирішення конфлікту через висловлювання

негативної оцінки на адресу іншого, таким чином, відповідальність перекладається на іншого.

3. Дозволяє позначити проблему і при цьому взяти відповідальність на себе.

Схема «Я - висловлювання».

«Я - висловлювання» включає в себе не тільки назву почуттів, але і вказівки на ті умови і причини, які їх викликали. Схема така:

1. Опис ситуації, що викликала напругу:

«Коли я бачу, що ти ...».

«Коли це відбувається ...».

«Коли я стикаюся з тим, що ...».

2. Точна назва свого почуття в цій ситуації:

«Я відчуваю (Роздратування, безпорадність, гіркота, біль, подив тощо)».

«Я не знаю, як реагувати ...».

«У мене виникає проблема ...».

3. Назва причин цього почуття:

«Тому що...».

«В зв'язку з тим що...».

«Адже я ...».

Вправа «Конфлікти».

Учасники діляться на пари. Перший партнер звинувачує в чомусь іншого, створюючи конфліктну ситуацію, типову для школи. Другий партнер реагує 3-ма різними способами:

1. виправдовується і вибачається (з позиції жертви).

2. Використовує «Ти - висловлювання» для відповідних звинувачень.

Використовує «Я - висловлювання» (за схемою).

Потім учасники міняються ролями і придумують нову ситуацію.

Рефлексія: Що було важко, які почуття відчували під час виконання вправи?

Обговорення практичних рекомендацій, спрямованих як на запобігання конфліктів, так і на особливості спілкування в конфліктній ситуації.

Примітка: Під час роботи корисно орієнтувати на відображення позитивного впливу конфлікту. Наприклад: «Конфлікт - це можливість перевірити людські взаємини»тощо. Позитивні формулювання краще записувати по одну сторону, а негативні - по іншу. Час для підготовки - 5-7 хвилин. (Див . Додаток 1 програми). Можна запропонувати комусь із учасників показати групі свою ситуацію і варіанти вирішення з метою аналізу правильності використання прийому «Я - висловлювання». (Див . Додаток 2 програми)

Гра «Білі ведмеді».

2-3 людини беруться за руки, утворюючи ланцюжок «білі ведмеді».

Завдання - замкнути ланцюжок навколо інших учасників «пінгвінів». Спійманий «пінгвін» стає «ведмедем».

Мета: згуртування, розрядка.

Матеріал: Безпечне приміщення.

4 етап: Рефлексія.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що то було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося? Обмін почуттями.

Заняття 5

Самореалізація в творчості як спосіб запобігання емоційного згоряння

Мета: усвідомлення своєї креативності , підвищення розвитку творчої індивідуальності.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка, таблички з іменами учасників.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

2 етап: Розминка.

Завдання: розвиток міжособистісної чутливості і взаєморозуміння.

Матеріал: аркуші паперу.

Вправа «Танець з листком».

Вправа виконується в парах. Кожній парі пропонується взяти по одному листку паперу, стати обличчям один до одного і стикнутися головами лоб в лоб. Листок паперу при цьому прокладається між лобами. Завдання кожної пари - рухатися по кімнаті під музику, утримуючи свій листок. Руки при цьому необхідно закласти за спину. Процедура закінчується тоді, коли залишається всього одна пара.

3 етап: Основна частина.

Завдання: познайомити учасників групи з поняттям «творчість», способами розвитку творчого мислення; створення можливостей і впливу творчих прийомів на самопочуття, активність, настрій.

Матеріал: листи з завданнями для кожної команди, кольорові олівці, ручки, аркуші паперу.

Опис:

Ведучий: «Ми живемо в епоху бурхливих змін. Людина змушена реагувати на них, але часто буває до них не готовою. Для того щоб вижити в ситуаціях постійних змін, щоб адекватно на них відповідати, людина повинна активізувати свій творчий потенціал. Вчені вважають, що між психічним, фізичним здоров'ям і творчим характером нашого життя простежується прямий зв'язок.

Додати в своє життя елементи творчості - це значить дозволити собі бути:

1. відкритим всьому новому і несподіваному;
2. гнучким , швидко переходити з однієї ідеї на іншу;
3. сміливим, комбінуючи і поєднуючи, здавалося б, не поєднуване;
4. ризикованим , не боятися зробити крок вперед за нав'язані стереотипи «.

Рішення творчих завдань.

Учасники діляться на команди по 4-5 чоловік (не більше 6 команд). Для кожної команди приготований стіл, на якому знаходиться творче завдання. Столи розставлені по колу. На виконання завдання відводиться 3 хвилини, потім звучить гонг, і учасники переходять до лівого столу. Кожна команда, підійшовши до столу, виявить відповіді попередньої команди. Їй слід доповнити їх або запропонувати свою версію. На аркуші відповідей вписується номер команди та відповідь. Ведучий дає сигнал до початку роботи. По завершенню часу слова ведучого: «Дякуємо! Час вийшов. Поверніться на свої місця. Ви пробували свої творчі здібності в різних видах творчих завдань. А зараз давайте подивимося, що у нас вийшло».

Підведення підсумків роботи груп.

Примітка: (Див . Додаток 1, див . Додаток 2. програми) Націленість не на час, не на правильність, а на оригінальність (у творчості поняття правильності вельми обмежена).

Вправа «Подарунок».

Учасники стають в коло. Їм пропонується уявити, що зараз кожен з них піде на день народження до свого сусіда, що стоїть праворуч. Необхідно подумати про те, який подарунок ви подаруєте. Потім кожен виходить в центр кола і без слів, тільки за допомогою міміки і жестів, показує, що він хоче подарувати. Той, кому подарунок адресується, повинен відгадати назву. Якщо назва не відгадують, то відгадати його допомагають інші учасники.

4 етап: Рефлексія.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося?

Заняття 6

Самореалізація в творчості як спосіб запобігання емоційному вогоранню

Цілі: усвідомлення своєї креативності ; підвищення розвитку творчої індивідуальності.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

2 етап: Розминка.

Завдання: настрої на групову роботу; розвиток швидкості мислення, уяви.

Інструкція: «Зараз кожен з вас по колу назве асоціацію на те слово, яке скаже людина, що сидить перед вами. Думати довго не потрібно, називайте перше слово яке приходить Вам в голову «.

3 етап: Основна частина.

Завдання: розвиток гнучкості, оригінальності мислення, уяви; розвиток швидкості мислення.

Матеріал: аркуші паперу, ручка, м'яч.

Вправа «Новина одним рядком».

Інструкція: «Кожен день телебачення, радіо та газети обрушують на людину море інформації. Інформація може бути докладною, може бути не дуже докладною і може бути дуже короткою, що складається буквально з одного речення. Про таку інформацію так і кажуть: «Новина одним рядком». Складіть однорядкове повідомлення про подію, що сталася десь в світі. При цьому обов'язково вживайте в тексті повідомлення 5 слів. А слова такі:

1. Азербайджан, хмарочос, пограбування, навігація, озон;
2. Чилі, айсберг, опозиція, мітинг, шахи;
3. Малайзія, стадіон, космос, еміграція, урожай;

4. Ліхтенштейн, оазис, фільм, паніка, звинувачення;

5. Туніс, павільйон, повінь, хвороба, ювілей.

Вправа.

Інструкція: «Давайте уявимо, що це (ведучий показує м'яч) - апельсин. Зараз ми будемо кидати його один одному, кажучи при цьому, який апельсин ви кидаєте. Будемо уважні: постараємося не повторювати вже названі якості, властивості апельсина».

Вправа.

Учасники діляться на групи. Кожній групі пропонується завдання.

Інструкція: «Кожен день в нашій країні виникає безліч фірм. Успіх підприємства багато в чому залежить від виду його діяльності: чим менше інших фірм-конкурентів займається такою ж діяльністю, тим більше шансів на успіх. А ще успіх залежить від яскравої назви, що відображає специфіку фірми. Уявіть, що в одному місті з'явився цілий ряд підприємств, що пропонує унікальні види послуг. Ось тільки назв у них ще немає. Допоможіть починаючим підприємцям і придумайте назву фірмі, якщо відомо, що вона займається ...

1. заточуванням ножів;
2. ремонтом і обслуговуванням електричних самокатів;
3. налаштуванням гітар;
4. прискореним навчанням мови хінді;
5. установкою кондиціонерів.

Вправа.

Інструкція: «Зараз ми будемо кидати один одному цей м'яч. Той, хто кидає м'яч, говорить одне з 3-х слів: «повітря», «земля» або «вода», а той, хто ловить м'яч, говорить, якщо прозвучало слово «повітря» - назву птахи, комахи, у другому випадку - тварини, і якщо було сказано «вода» - назву риби. Реагувати потрібно якомога швидше».

Вправа.

4 етап: Рефлексія.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося?

Обмін почуттями.

Заняття 7

Самореалізація в творчості як спосіб запобігання емоційного згоряння.

Цілі: усвідомлення своєї креативності ; підвищення розвитку творчої індивідуальності.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?«

2 етап: Розминка.

Завдання: згуртування, розрядка, вироблення групової стратегії вирішення проблеми.

Опис: На листочках пишеться по одному слову з прислів'я, листочки роздаються учасникам (в довільному порядку). Учасники встають в лінійку на аркуші паперу (А 4).

Завдання - не стаючи на підлогу, побудуватися в правильному порядку.

3 етап: Основна частина.

Завдання: активізація механізмів творчого процесу.

Вправа.

Інструкція: «Уявіть собі, що склалася така ситуація, що вам необхідно перевтілитися в якийсь об'єкт матеріального світу, тварину або рослину. Подумайте і скажіть, який об'єкт, яку тварину або рослину ви б обрали «.

Вправа «Нові дорожні знаки».

Інструкція: «Важко уявити сучасне місто без дорожніх знаків: попереджуючих, забороняючи тощо. Дорожні знаки допомагають регулювати рух, інформують про стан дороги, попереджають про можливу небезпеку. І, хоча дорожніх знаків багато, все ж є такі ситуації, такі небезпеки, які не відображені в «азбуці доріг». Допоможіть працівникам ДАІ і намалюйте новий дорожній знак, який, можливо, скоро з'явиться на окремих ділянках дороги. Ці знаки належать до категорії «попереджаючих» і називаються так:

1. «Обережно: глухі старенькі»;
2. «Обережно: низько летять комети»;
3. «Обережно: рідкий асфальт»;
4. «Обережно: злі терористи»;
5. «Обережно: неприємні запахи».

Вправа.

Інструкція: «Коли я скажу» почали «, кожен з вас візьме аркуш паперу і все те, що йому потрібно для малювання. На малювання у вас буде 15 секунд. Через 15 секунд я попрошу кожного передати свій лист сусідові зліва. Після того, як ви отримаєте лист, на якому вже щось намальовано, треба буде намалювати ще щось, розвиваючи сюжет в будь-якому напрямку. Ми будемо продовжувати роботу до тих пір, поки лист кожного не повернеться до свого господаря «.

Обговорення.

Примітка: Робота в групах.

Гра «Дракон».

Всі учасники стають в ланцюжок. Перший - «голова дракона», останній - «хвіст». Голова повинна зловити хвіст.

4 етап: Рефлексія.

Мета: розрядка.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що було важливо?

2. Що було важко?
3. Що сподобалося?

Обмін почуттями.

Заняття 8

Способи зняття нервово-психічної напруги.

Цілі: навчання навичкам саморегуляції, самоконтролю; підвищення впевненості в собі, в своїх силах.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

2 етап: Розминка.

Завдання: розвиток уваги, кмітливості; розрядка.

Гра «Шістка».

Всі гравці стають в коло. Кожен учасник по черзі називає числа натурального ряду: один, два, три ... Забороняється називати числа, що закінчуються на цифру 6 і кратні 6 (наприклад, 6,12, 16 і т. Д.). Якщо гравцеві дісталася таке число, він повинен мовчки підстрибнути і грюкнути в долоні. Той, хто помилився, вибуває з гри. Грати можна до 3-х залишилися найбільш уважних гравців.

3 етап: Основна частина.

Завдання: згадати способи зняття напруги; запропонувати нові ефективні способи регуляції емоційного стану.

Опис: Учасники згадують природні способи зняття нервово-психічної напруги (див . Заняття 1).

Ведучий пропонує згадати або придумати нові способи. Можливі варіанти:

1. Зім'яти газету і викинути її.
2. Газету порвати на дрібні шматочки і викинути.

3. Покричати то голосно, то тихо.
4. Голосно заспівати улюблену пісню.
5. Дивитися на палаючу свічку.
6. Вдихнути глибоко до 10 разів.
7. Порахувати зуби язиком з внутрішньої сторони.

Вправа «Прощай, напруга».

Інструкція: «Зараз ми з вами позмагаємося. Візьміть газетний лист, скомкайте його і вкладіть в це все своє напруження. Закиньте подалі «.

Аналіз: Як ви себе відчуваєте?

1. Розлучилися ви зі своїм напругою?
2. Відчуття до і після вправи.

Вправа « Ааааа ».

Учасники стоять у колі.

Інструкція: «Я хочу допомогти вам наповнити себе свіжою силою. Встаньте і зробіть дуже глибокий вдих, видихніть. Потім наберіть повні легені повітря і видихніть зі звуком. Проспівайте в усі час видиху довге « Ааааа ». Уявіть собі, що при цьому з вас випливають відчуття втоми, стомлення, нудьги. А на вдиху уявіть собі, що вдихаєте разом з повітрям веселі й радісні думки. На кожному видиху повторюйте звук « Ааааа » все голосніше і голосніше, поки вся ваша втома і неприємні відчуття не покинуть вас повністю ... (1 хвилина).

Вправа «Чарівний ліс чудес».

Інструкція: «Зараз ми перетворимося в чарівний ліс, де відбуваються різні чудеса і де завжди добре і приємно. Розділимося на дві групи за принципом: «ліс - гай» і станемо в одну шеренгу. Наші руки - це гілки дерев, які ласкаво і ніжно будуть торкатися до людини, що проходить по «лісі». І тепер кожен з вас по черзі нехай пройде крізь цей чарівний ласкавий ліс, а гілки будуть погладжувати по головах, руках, спині «.

Аналіз:

1. Що ви відчували, коли проходили по «лісі» і до вас торкалися учасники групи?

2. Ваші почуття, коли ви були деревами?

3. Розкажіть про свій стан до і після вправи.

4 етап: Рефлексія.

Мета: згуртування , розрядка.

Вправа «Храм тиші».

Медитативно-релаксаційні вправи.

Ведучий пропонує учасникам сісти зручніше , заплющити очі і дає інструкцію.

Ресурсне коло:

1. Що було важливо?

2. Що було важко?

3. Що сподобалося?

Обмін почуттями.

Заняття 9

Способи зняття нервово-психічної напруги, поведінка в стресовій ситуації.

Цілі: навчання навичкам саморегуляції , самоконтролю; підвищення впевненості в собі, в своїх силах.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. «З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

Примітка: Робота в колі.

2 етап: Розминка.

Завдання: зняття напруги, створення теплої, дружньої обстановки, заснованої на довірі і розумінні оточуючих.

Гра «Поплутані ланцюжки».

Учасники стають в коло, закривають очі і простягають перед собою праву руку. Зіткнувшись, руки зчіплюються.

3 етап: Основна частина.

Завдання: висвітлити теоретичні аспекти та рекомендувати вправи на нейтралізацію і зняття стресу.

Матеріал: аркуш ватману, на якому намальована поляна, трава, сонце; кольорова і білий папір, ножиці, кольорові олівці, фломастери.

Міні-лекція «Як впоратися зі стресом».

У літературі багато пишуть про причини виникнення стресів. Це почуття провини, втрата цінностей, ненависть до роботи і так далі.

Хочеться привести слова Уолтера Рассела: «Якщо робити те, що ви ненавидите, через ненависть в організмі починають вироблятися руйнівні токсини, і в результаті цього ви починаєте страждати від хронічної перевтоми або захворієте. Вам потрібно любити все, що ви робите. Або, інакше, робіть те, що можете робити з любов'ю. Так говорить стародавня східна мудрість. Робіть все з радістю. Любов до того, що вам доводиться виконувати, поповнить запас фізичних і душевних сил, врятує від втоми, від хвороби, відомої під назвою «нудьга».

Зверніть увагу на стан свого фізичного і психічного здоров'я. Фізіологічні ознаки стресу: безсоння, головні болі, прискорене серцебиття, болі в спині, шлунку, серці, нетравлення шлунка, спазми. Психологічними ознаками стресу є неуважність, розлад пам'яті, тривожність, плаксивість, зайве занепокоєння, безпричинні страхи, дратівливість. Це призводить до втрати впевненості в собі, до виникнення різних захворювань, психічних розладів, залежності від пігулок.

Що робити, щоб зменшити стрес?

По-перше, при стресах зазвичай витрачається запас вітамінів в організмі, особливо групи В. Багато лікарів радять приймати щодня вітаміни, але пам'ятайте про передозування. Все повинно бути в міру!

По-друге, дуже корисні фізичні вправи. Ходіть в спортивний зал, робіть зарядку, танцюйте, співайте, гуляйте по місту, відвідуйте басейн, лазню.

По-третє, необхідна психічна та фізична релаксація. Спробуйте наступні способи: слухайте розслаблюючу музику, дивіться на нічне небо, хмари, мрійте.

По-четверте, для гармонійного життя необхідна підтримка сім'ї, друзів. Ходіть на психологічні тренінги, не уникайте сімейних свят, знайомтеся з новими цікавими людьми. Приділяйте увагу близьким людям, адже вони особливо потребують вашої любові, турботи, ласки.

Вправа «Сонячна галявина».

Інструкція: «Подивіться, як світло в нашій групі. Вона наповнена сонячним світлом, теплом наших сердець. Уявіть, що ми знаходимося на чудовій сонячній галявині, де росте багато квітів. Це і ромашки, і кульбаби, і волошки, і троянди. І кожен на цій галявині знайде свою квітку. А тепер візьміть папір, олівці або фломастери і намалюйте квітку, який намалювали в своїй уяві. Виріжте цю квітку, розфарбуйте, напишіть на ній побажання групі і приклейте на нашу сонячну галявину. Подивіться, яка вийшла поляна з квітами! Якщо підійти до неї ближче, ми зможемо прочитати побажання і відчутти аромат казкових квітів «.

4 етап: Рефлексія.

Опис: Ресурсне коло:

1. Що було важливо?
2. Що було важко?
3. Що сподобалося?

Обмін почуттями.

Заняття 10

Способи зняття нервово-психічної напруги.

Цілі: навчання навичкам саморегуляції, самоконтролю; підвищення впевненості в собі, в своїх силах.

1 етап: Початок роботи.

Завдання: настрої на заняття; входження в атмосферу групи.

Матеріал: м'яка іграшка.

Опис: Обмін настроєм на початок заняття. »З яким настроєм ви прийшли сьогодні на заняття?»

Примітка: Робота в колі.

2 етап: Розминка.

Завдання: формування доброго, уважного ставлення один до одного; розвиток тактильного сприйняття.

Вправа «Один до одного».

Інструкція: «Вам необхідно вільно переміщатися по аудиторії і виконувати мої команди. Коли я скажу: «Один до одного», - ви повинні знайти собі пару. Після того, як ви знайдете пару, я дам завдання. Отже, почали: «Один до одного!» Тепер потисніть одне одному руки, доторкніться один до одного - нога до ноги, ніс до носа, голова до голови, вухо до вуха, щока до щоки і ін. Знову рухайтесь по залу і шукайте нову пару. Гра триває в нових парах «.

Примітка: Просторе приміщення.

3 етап: Основна частина.

Завдання: познайомити учасників зі способамисаморегуляції;закріпити отримані знання; допомогти учасникам краще зрозуміти себе, розібратися в своїх почуттях, поглядах.

Матеріал: 4 листа ватману, фломастери.

Опис: Банк способів саморегуляції (способи з 6-го по 10-й).

Гра «Струси».

Інструкція: «Я хочу показати вам, як можна легко і просто привести себе в порядок і позбутися від неприємних відчуттів. Часом ми носимо в собі великі і маленькі тяжкості, що забирає у нас багато сил.

Встаньте так, щоб навколо вас було достатньо місця. І почніть струшувати долоні, лікті, плечі. При цьому уявляйте, що як все неприємне -

погані почуття, важкі турботи і погані думки про самих себе - злітає з вас, як з гусака вода. Потім обтрусіть свої ноги від шкарпеток до стегон. А потім потрясіть головою. Тепер обтрусіть обличчя і прислухайтеся, як смішно змінюється ваш голос, коли трясеться рот. Уявіть, що весь неприємний вантаж з вас спадає, і ви стаєте все бадьоріше і веселіше, ніби заново народилися «.

Дискусія в малих групах.

Учасники діляться на 4 групи за принципом: апельсин - банан - яблуко - груша.

Кожній групі даються питання для обговорення, які учасники будуть вирішувати методом мозкового штурму. На роботу дається 10 хвилин. Після цього група експертів повинна надати результат роботи.

Завдання 1-й групі: скласти портрет людини, впевненого у своїх силах.

Завдання 2-й групі : якими способами поліпшити своє самопочуття, підняти настрій?

Завдання 3-й групі: як зняти напругу, що виникла на роботі?

Завдання 4-й групі: як впоратися з хвилюванням перед виконанням якого-небудь важливої справи?

Вправа «Знайди свою зірку».

Інструкція: «сядьте в коло і закрийте очі. Зробіть 3 глибоких вдихи і видихи ... (звучить музика). А тепер уявіть собі зоряне небо. Зірки великі і маленькі, яскраві і тьмяні. Для одних - це одна або кілька зірок, для інших - незліченна безліч яскравих світних точок, що то віддаляються, то наближаються на відстані витягнутої руки.

Подивіться уважно на зірки і виберіть найпрекраснішу зірку. Можливо, вона схожа на вашу мрію дитинства, а може бути, вона вам нагадала про хвилини щастя, радості, удачі, натхнення? Ще раз помилуйтеся своєю зіркою і спробуйте до неї дотягнутися. Намагайтеся з усіх сил! І ви обов'язково дістанете свою зірку. Зніміть її з неба і дбайливо покладіть перед собою,

розгляньте ближче і постарайтеся запам'ятати, як вона виглядає, яке світло випромінює.

Ця зірка буде супроводжувати вас по дорозі життя, випромінюючи добро, дружбу, взаємодопомогу і підтримку.

А тепер проведіть долонями по колінах, вниз до ступень ніг і солодко потягніться, відкрийте очі «.

Обговорення.

Примітка: Див. Додаток 1 (програми)

4 етап: Рефлексія.

Вправа «Долоньки».

Додаток до заняття 2

ПСИХОЛОГІЧНА КАЗОЧКА ПРОФЕСОРА ТРУСОВА

Жив-був на світі дідусь. Жив він у будиночку, який стояв на зеленій галявині. На цю галявину кожен день приходили діти. Вони бігали по траві і при цьому голосно кричали, дражнили один одного, чим дуже дражнили нашого дідуса. Дідусь любив тишу і спокій, йому здавалося, що він має на це право.

І ось дідусь вирішив, нарешті, відвадити діточок від їх улюбленого місця. Він не став для цього кричати з вікна: «Гей, ви! Забирайтеся звідси, щоб я вас більше тут не бачив! « Адже ефективність подібного прийому нам всім добре відома.

Дідусь вчинив по-іншому. Він запросив дітей в будиночок, напоїв їх чаєм, пригостив цукерками і звернувся з пропозицією:

«Знаєте, мені дуже подобається, що ви приходите сюди щодня - кричите, тупотите, ганяєтеся один за одним. Я весь час боюся, що ви більше не прийдете і мені стане дуже нудно без вас. Давайте, я вам буду платити кожен день по рублю за те, що ви будете грати на моїй галявині! «

Діти, звичайно, здивувалися і з задоволенням прийняли таку вигідну пропозицію.

Минуло три дні. Щовечора діти отримували від дідуса по рублю. І ось він знову кличе їх в будиночок, пригощає чаєм з цукерками і сумно так говорить:

«Я тут підрахував свою пенсію, у мене ніяк не виходить платити вам по рублю в день. Виходить тільки по 30 копійок ...»

Так минуло ще 3 дні. Знову дідусь кличе дітей до своєї оселі і ще сумніше колишнього оголошує, що може платити тільки по 5 копійок в день. На що розгнівані діти відповіли: «За ці жалюгідні копійки можеш сам тут собі кричати і тупотіти», - і назавжди пішли з майданчика.

Додаток 1 до заняття 4

Як я зазвичай реагують на конфліктні ситуації

Стиль дозволу

Метод використання і ставлення до використання

Використовую найчастіше

Вважаю за краще використовувати

Використовую рідко

Відчуваю себе при використанні найменш комфортно

1. Конкуренція (я активно відстоюю власну позицію)
2. Ухилення (я відмовляюся від участі в конфлікті)
3. Пристосування (я намагаюся виробити рішення, яке задовольняє обидві сторони)
4. Співпраця (я шукаю шляхи спільного вирішення проблеми, що задовольняє обидві сторони)
5. Компроміс (я шукаю рішення, засноване на взаємних поступках).

Додаток 2 до заняття 4

Як знизити конфліктогенність спілкування

(10 практичних рекомендацій, спрямованих на попередження конфліктів за рахунок компетентного спілкування)

1. Дуже важливо сформувати у себе звичку терпимо і навіть з цікавістю ставитися до думки інших людей, навіть тоді, коли вони протилежні вашій.

2. Всіма силами боріться з негативними емоціями по відношенню до інших людей або хоча б з їх зовнішніми проявами.

3. Уникайте в спілкуванні крайніх, жорстких і категоричних оцінок.

4. Спілкуючись з оточуючими, намагайтеся бачити і спиратися на позитивне в них. Оцінюйте людей більшою мірою по тому, що вони зробили, а не по тому, що вони не зробили.

5. Критика сприймається більш конструктивно, якщо компенсувати її конфліктогенність щирою і зі заслуженою похвалою, яка випереджає критику.

6. Критика - не самоціль, а спосіб поліпшення життя і діяльності. Якщо критика не сприяє вдосконаленню людей, то вона не тільки марна, а й шкідлива. Тому, критикуючи, необхідно обов'язково вказувати на можливі шляхи виправлення помилок.

7. Критикувати можна конкретні вчинки і конкретні результати діяльності людини, а не її особистість і роботу в цілому.

8. Критикуючи одну людину, не варто порівнювати її з іншими, більш кращими. У того, кого критикують, найчастіше виникає почуття неприйняття. Тим самим можна спровокувати конфлікт між тим, кого ставите в приклад, і тим, кого критикуєте.

9. Якщо очевидно, що ви критично ставитеся до себе, то і ваша критика оточуючих буде сприйматися менш конфліктно.

10. Дуже важливо навчитися використовувати потенціал критики і критикувати в інтересах вдосконалення справи і самого себе.

М'ЯКІ СПОСОБИ ЗНИЖЕННЯ НАПРУЖЕНОСТІ В СИТУАЦІЇ КОНФЛІКТУ

Зм'якшуємо або навіть заперечуємо можливу провину партнера:

1. Визнаємо певну обґрунтованість його дій.

2. Показуємо розуміння його стану.

3. виправдовуємо його дії обставинами.
4. висловлюємо впевненість у відсутності у нього злого умислу. Даємо партнеру можливість розрядитися.
5. використовуємо добрий гумор.
6. даємо виговоритися.
7. даємо час на природне заспокоєння. Знижуємо значимість нанесеної партнером шкоди.
8. висловлюємо думку, що йдеться тільки про брак порозуміння і незначимість промахів.

9. Показуємо, що все легко можна виправити.

Висловлюємо жаль з приводу:

1. Причин.
2. Поводження партнера.
3. Необхідності нашої реакції.

Займаємо позицію «Можливо, я не правий. Давайте розберемося». Переконаємо партнера в нашій симпатії і (або) повазі до нього.

Додаток до заняття 8

Вправа «Храм тиші».

Інструкція: «Уявіть себе гуляють на одній з вулиць багатолюдного галасливого міста ... Уявіть, як ваші ноги ступають по бруківці ... Зверніть увагу на інших перехожих, вирази їхніх облич, фігури ... Можливо, деякі з них виглядають стурбованими, інші спокійні ... або радісні. Зверніть увагу на звуки, які ви чуєте ... Зверніть увагу на вітрини магазинів ... Що ви в них бачите? .. Навколо дуже багато перехожих кудись поспішають.. Може бути, ви побачите в натовпі знайоме обличчя. Ви можете підійти і привітатися з цією людиною. А може бути, пройдете повз ... Зупиніться і подумайте, що ви відчуваєте на цій гучній вулиці? .. Тепер поверніть за ріг і прогуляйтеся по іншій вулиці ... то більш спокійна вулиця. Чим далі ви йдете, тим менше вам зустрічається людей ... Пройдіть ще трохи, ви помітите великий будинок, що відрізняється по архітектурі від всіх інших ... Ви бачите на ньому велику

вивіску: «Храм тиші» ... Ви розумієте, що цей храм - місце, де не чути ніякі звуки, де ніколи не було вимовлено жодного слова. Ви підходите і чіпаєте важкі різьблені дерев'яні двері. Ви відкриваєте їх, входите і відразу ж опиняєтеся оточеними повною та глибокою тишею ...

Побудьте в цьому храмі ... в тиші ... витратьте на це стільки часу, скільки вам потрібно ...

Коли ви захочете покинути цей храм, штовхніть двері і вийдіть на вулицю.

Як ви себе тепер відчуваєте? Запам'ятайте дорогу, яка веде до «Храму тиші». Коли ви захочете, ви зможете повертатися в нього знову «.

БАНК СПОСОБІВ САМОРЕГУЛЯЦІЇ

Способи, пов'язані з управлінням диханням.

Управління диханням - це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Повільне і глибоке дихання (за участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню.

Спосіб № 1.

Сидячи або стоячи постарайтеся, по можливості, розслабити м'язи тіла і зосередити увагу на диханні:

1. на рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітка нерухома);
2. на наступні чотири рахунки проводиться затримка дихання;
3. потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6;
4. знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4.

Вже через 3-5 хвилин такого дихання ви помітите, що ваш стан став помітно спокійнішим..

Спосіб № 2.

Уявіть, що перед вашим носом на відстані 10-15 см висить пушинка. Дихайте тільки носом і так плавно, щоб пушинка НЕ коливалася.

Спосіб № 3.

Оскільки в ситуації роздратування, гніву ми забуваємо робити нормальний вдих, то:

1. глибоко вдихніть;
2. затримайте дихання так довго, як зможете;
3. зробіть кілька глибоких вдихів;
4. знову затримайте дихання.

Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом.

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруга. Уміння їх розслабити дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

Спосіб № 4.

Оскільки домогтися повноцінного розслаблення всіх м'язів відразу не вдається, потрібно зосередити увагу на найбільш напружених частинах тіла.

Сядьте зручно, якщо є можливість, закрийте очі:

1. дихайте глибоко і повільно;
2. пройдіться внутрішнім поглядом по всьому вашому тілу, починаючи від верхівки до кінчиків пальців ніг і знайдіть місця найбільшої напруги;
3. постарайтеся ще більше напружити місця затисків (до тремтіння м'язів), робіть це на вдиху;
4. відчуйте цю напругу;
5. різко скиньте напругу - робіть це на видиху;
6. зробіть так кілька разів.

В добре розслабленому м'язі ви відчуєте появу тепла і приємної тяжкості.

Спосіб № 5.

У вільні хвилини, паузи відпочинку освоюйте послідовне розслаблення різних груп м'язів, дотримуючись таких правил:

1. усвідомлюйте і запам'ятовуйте відчуття розслаблених м'язів за контрастом з перенапруженням;

2. кожна вправа складається з 3-х фаз: «напружити - відчутти - розслабити»;

1. напрузі відповідає вдих, розслабленню - видих. Можна працювати з наступними групами м'язів:

2. обличчя (лоб, повіки, губи, зуби);

3. потилиці, плечей;

4. грудної клітини;

5. стегон і живота;

6. кістей рук;

7. нижньої частини ніг.

Додаток до заняття 9

Медитативно-релаксаційні вправу «Мудрець з храму».

Інструкція: «Уявіть себе стоять на галявині в літньому лісі. Густа трава піднімається до колін, і пелюстки квітів торкаються ваших ніг. Навколо дерева, їх листям шелестить теплий вітерець. Сонячні промені створюють химерну мозаїку світла і тіні. До вас доноситься пересвист птахів, стрекотіння коників, потріскування гілок. Вам приємний аромат трав і квітів. Кучеряві баранці в блакиті літнього неба віщують відмінну погоду.

Ви перетинаєте поляну і заглиблюється в ліс. Під вашими ногами вузька стежка. Вона ледь помітна в траві. Видно, по ній не часто ходять. Ви не поспішаючи йдете по лісі і несподівано бачите крізь крону дерев дах будівлі незвичайної архітектури. Ви прямуєте до цієї будівлі. Дерева відступають, і ви опиняєтеся перед дивною будовою. Це храм. Він стоїть далеко від міст і вуличної штовханини, від погоні за примарним щастям. Цей храм - місце тиші і спокою, місце для роздумів і поглиблення в себе. Кілька широких ступенів ведуть до важкої дубової двері. Сонячні промені грають на позолоті візерунків, що прикрашають двері. Ви піднімаєтеся по сходах і, взявшись за золоту ручку, відкриваєте двері. Вона піддається несподівано легко і безшумно. Усередині храму - напівтемрява і приємна прохолода. Всі звуки залишаються зовні. На стінах - старовинні розписи. Всюди полки, на

яких безліч книг, старовинних сувоїв. Навпроти дверей, через які ви увійшли, - великий дубовий стіл, за яким сидить старець в білосніжному одязі. Його добрі і мудрі очі спрямовані на вас. Прямо перед ним в свічнику горить свічка.

Підійдіть ближче до старця. Це мудрець, що знає всі сокровенні таємниці світу, події минулого і майбутнього. Ви можете запитати його про те, що вас хвилює, і, можливо, ви отримаєте відповідь, яку так довго шукали ... Мудрець вказує вам на свічку. Вдивіться в її живе полум'я, в його чарівну серцевину. Дивіться на нього ... Внутрі полум'я з'являється спочатку розмитий, а тепер все більш чіткий образ ... Переведіть погляд на мудреця. Він тримає в руках календар. На аркуші календаря чітко виділяється дата - запам'ятайте її ...

Час відвідування храму закінчується. Подякуйте мудрецю за те, що зустрівся з вами ...

Ви виходите з храму і прикриваєте за собою двері. Тут, зовні, як і раніше сонячний день. Ви спускаєтеся сходами і знову виходьте на лісову стежку, по якій повертаєтеся до галявини, де почалося ваше подорож. Ви зупиняєтеся, в останній раз оглядає пейзаж навколо ... і знову переноситесь сюди, в цю кімнату».

Додаток до заняття 10

БАНК СПОСОБІВ САМОРЕГУЛЯЦІЇ

Спосіб № 6.

Спробуйте змінити ритм всьому організму за допомогою монотонних ритмічних рухів:

1. перебирання намистин на ваших намисті;
2. пройдіть по кабінету (коридору) кілька разів, роблячи на 2 кроки вдих і на 5 кроків - видих.

Способи, пов'язані з впливом слова.

Відомо, що «слово може вбити, слово може врятувати». Друга сигнальна система є вищий регулятор людської поведінки.

Словесний вплив задіє свідомий механізм самонавіювання, йде безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму.

Формулювання самонавіювання будуються у вигляді простих і коротких тверджень, з позитивною спрямованістю (без частки «не»).

Спосіб № 7. Самонакази .

Самонаказ - це коротке уривчасте розпорядження, зроблене самому собі.

Застосовуйте самонаказ , коли переконані в тому, що треба вести себе певним чином, але відчуваєте труднощі з виконанням.

«Розмовляти спокійно!», «Мовчати, мовчати!», «Не піддаватися на провокацію!» - це допомагає стримувати емоції, вести себе гідно, дотримуватися правил етики і правила роботиз людьми.

1. Сформулюйте самонаказ .
2. Подумки повторіть його кілька разів.
3. Якщо це можливо, повторіть вголос.

Спосіб № 8. Самопрограмування .

У багатьох ситуаціях доцільно «озирнутися назад», згадати про свої успіхи в аналогічному становищі. Минулі успіхи говорять людині про його можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і вселяють впевненість у своїх силах.

1. Згадайте ситуацію, коли ви впоралися з аналогічними труднощами.
2. Сформулюйте текст програми; для посилення ефекту можна використовувати слова «саме сьогодні»:

1. «Саме сьогодні у мене все вийде».
2. «Саме сьогодні я буду найспокійнішою і витриманою».
3. «Саме сьогодні я буду впевненою».
4. «Мені подобається вести розмову спокійним і впевненим голосом, показувати зразок витримки і самовладання».

Подумки повторіть це кілька разів.

Спосіб № 9. Самозаохочування.

Люди часто не отримують позитивної оцінки своєї поведінки з боку. Це, особливо в ситуаціях підвищених нервово-психічних навантажень, одна з причин збільшення нервозності, роздратування. Тому важливо заохочувати себе самим.

1. У разі навіть незначних успіхів доцільно хвалити себе, подумки кажучи : «Молодець!», «Розумниця!», «Здорово вийшло!»

2. Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3-5 разів.

Способи, пов'язані з використанням образів.

Використання образів пов'язано з активним впливом на ЦНС почуттів і уявлень. Безліч наших позитивних відчуттів, спостережень, вражень ми не запам'ятовуємо, але якщо пробудити спогади і образи, з ними пов'язані, то можна пережити їх знову і навіть посилити. І якщо словом ми впливаємо в основному на свідомість, то образи, уява відкривають нам доступ до потужних підсвідомим резервів психіки.

Спосіб № 10.

Щоб використовувати способи для саморегуляції :

1. спеціально запам'ятовуйте ситуації, події, в яких ви відчували себе комфортно, розслаблено, спокійно, - це ваші ресурсні ситуації;

2. робіть це в трьох основних модальностях, притаманних людині. Для цього запам'ятовуйте:

3. зорові образи, події (що ви бачите: хмари, квіти, ліс);

4. слухові образи (які звуки ви чуєте: спів птахів, дзюрчання струмка, шум дощу, музику);

5. відчуття в тілі (що ви відчуваєте: тепло сонячних променів на своєму обличчі, бризки води, запах квітух яблунь, смак полуниці).

При відчутті напруженості, втоми:

1. сядьте зручно, по можливості, закривши очі;

2. дихайте повільно і глибоко;

3. згадайте одну з ваших ресурсних ситуацій;

4. проживіть її заново, згадуючи всі супроводжуючі її зорові, слухові і тілесні відчуття;
5. побудьте всередині цієї ситуації кілька хвилин;
6. відкрийте очі і поверніться до роботи.