Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут соціально-гуманітарного менеджменту
Кафедра психології та педагогіки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня магістра на тему:

« Роль рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання »

Виконала студентка ІІ курсу ОС Магістр,
групи ЗМПс-61, спеціальності 053 Психологія
Мельничук Яна Юріївна

Керівник – ст. викладач, кандидат психологічних наук
Ткачук Ольга Володимирівна
Рецензент – ст. викладач, кандидат психологічних наук,
Волошина-Нарожна Вікторія Олександрівна

Острог, 2021

ЗМІСТ

ВСТУП…….…4
РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЛІ РЕФЛЕКСІЇ ТА ДЕЦЕНТРАЦІЇ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ…….....7
1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення понять «рефлексія» та «децентрація» як чинників професійного вигорання педагогів…….…7
1.2. Поняття, ознаки та чинники синдрому професійного вигорання педагогів…….13
1.3. Особливості професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання……...……..30
Висновки до розділу 1……...……33
РОЗДІЛ ІІ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕФЛЕКСІЇ ТА ДЕЦЕНТРАЦІЇ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ……..….34
2.1. Вихідні теоретичні передумови, методи та організація дослідження…….34
2.2. Результати емпіричного дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання…….42
2.3. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання……..…..54
Висновки до розділу 2……...56
РОЗДІЛ ІІІ РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЙ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ……58

3.1. Розробка тренінгової програми із застосуванням прийомів «рефлексії» та «децентрації» щодо попередження та подолання професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання …….58
3.2. Методичні рекомендації практичним психологам для проведення психопрофілактики виникнення професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання…….……..66
Висновки до розділу 3……..73
ВИСНОВКИ……..74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ…….77
ДОДАТКИ……...……..83

ВСТУП

Актуальність теми. Будь-який рід занять має свої складні аспекти, сукупності психотравмуючих факторів, які мають вплив на життя людей. Особливо сильні негативні ураження особи властиві списку професій типу «людина-людина». Не винятком є і фах педагога. Професійна деформація спеціаліста – це явище, негативні результати якого можуть бути усунуті лише за допомогою інших, непрофесійних чинників (соціалізації, виховання тощо). Це механізм і результат дії суб'єктних рис людини, які сформовані стосовно специфіки певного роду занять, на особистісні якості цілісної індивідуальності робітника.

Наслідком того, що у діяльності педагога є велика емоційна напруженість, неординарність педагогічного становища, зобов'язаність та складність роботи - збільшується ризик появи синдрому «професійного вигорання».

Педагоги трудяться у досить бурхливій, емоційно загостреній атмосфері, що вимагає безвідривної уваги і контролю взаємодії в процедурі «педагог – дитина», і таким чином, стрес формується цілим рядом стресогенів, які постійно збільшуюються в різних сферах життєдіяльності.

У вітчизняній та зарубіжній літературі проблемі професійного вигорання педагогів відведено багато наукових праць, таких дослідників, як Л. Карамушка, В. Бойко, О. Мірошніченко, К. Маслач, Л. Сіроха, Ю. Скорик, Т. Форманюк та інші.

Вищезазначені чинники та актуальність проблеми стали наслідком вибору теми дослідження «Роль рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити роль рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання та розробити психокорекційну програму.

Відповідно до мети, виділяють завдання дослідження:

- здійснити теоретичний аналіз підходів до вивчення понять «рефлексія» та «децентрація» як чинників професійного вигорання педагогів;
- вивчити ознаки та чинники синдрому професійного вигорання педагогів;
- виявити особливості професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання;
- емпірично дослідити роль рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання;
- здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання;
- розробити тренінгову програму із застосуванням прийомів «рефлексії» та «децентрації» щодо попередження та подолання професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання;
- запропонувати методичні рекомендації практичним психологам для проведення психопрофілактики виникнення професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання.

Предмет дослідження – психологічні умови корекції професійного вигорання педагогів із застосуванням прийомів «рефлексії» та «децентрації».

Методи дослідження:

– теоретичні: розгляд наукових досліджень проблематики професійного вигорання та його виправлення (з ціллю формування теоретико-понятійного апарату та концептуальних принципів дослідження);

– емпіричні: бесіда, спостереження (для вияснення біографічних даних досліджуваних та принципів прояву професійного вигорання), констатувальний та формувальний експеримент (для дослідження психологічних умов корекції професійного вигорання), комплекс психодіагностичних методик.

Експериментальна база дослідження. Емпіричне дослідженя проводилось на базі Новолюбомирського ЗДО. У нашому дослідженні взяли участь 23 респондентів, які є педагогічними працівниками комунального закладу Новолюбомирського ЗДО.

Теоретичне значення дослідження заключається в конкретизації суті понять «емоційне вигорання», «психічне вигорання» по відношенню до педагогів.

Практичним значенням роботи є узагальнення й систематизація психолого-педагогічних заходів щодо запобігання професійного вигорання педагогів.

Структура та обсяг роботи. Дана робота містить в собі вступ, три розділи, висновки до них, загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

РОЗДІЛ І
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЛІ РЕФЛЕКСІЇ ТА ДЕЦЕНТРАЦІЇ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Основні теоретичні підходи до вивчення понять «рефлексія» та «децентрація» як чинників професійного вигорання педагогів

Сьогодні в Україні до працівників освітніх організацій ставляться нові, більш складні вимоги, а це, безперечно, допомагає виникненню емоційного напруження, має вплив на їх психологічний стан та формування професійних стресів. У педагогічній діяльності роль стресів виражається особливо яскраво, що має відношення до перенасиченості її так званими стресогенами, такими як: активний міжособистісний взаємозв’язок, відповідальність за формування підростаючого покоління, недостатня соціальна оцінка, велика кількість непередбачуваних та неконтрольованих комунікативних ситуацій, підвищена емоційна напруженість, нерегламентований режим роботи та інші.

Серед функціональних порушень, які помітні у працівників освітніх закладів, особливе місце з точки зору частоти виникнення та впливу на працездатність займає стан втоми і перевтоми. Підвищена чутливість до стандартних робочих навантажень, швидка стомлюваність і повільне відновлення свідчать про недостатню професійну придатність у такий час. З боку психічної сфери при хронічному стомленні і, особливо перевтомі, спостерігається розлад функції уваги – знижуються її стійкість і швидкість перемикання, порушується концентрація, звужується обсяг. Погіршується функціонування оперативної пам'яті, сповільнюються розумові процеси, страждає функція прогнозування, передбачення ситуації. Відзначається зниження вольових зусиль, порушуються витримка, самоконтроль [6, с. 48]. Розлад функції уваги у педагогів може призвести до подій, які поглиблюють

професійний стрес, пришвидшують формування синдрому професійного вигорання.

Вигорання є результатом порушення складного балансу чинників і виникає через вплив стресогенних факторів та призводить до виснаженння емоційних та особистісних ресурсів. Це означає, що багато стресогенів постійно узагальнюються в різних сферах життя і якщо людина може реагувати на це адаптивно, вона діє вдало та ефективно. Але якщо ж зовнішні вимоги починають домінувати над ресурсами особистості, то виникає дезадаптація, яка з часом утверджується і призводить до вигорання.

Основу професійного вигорання педагогів складають рефлексія та децентрація.

Рефлексія – відображення внутрішнього світу іншої людини й одночасне припущення, побудоване на цьому відтворенні. З урахуванням рефлексії педагог організовує свою поведінку й діяльність щодо вихованців [19, с. 59]. Наші уявлення про рефлексію доповнює опис рефлексивних процесів, які відбуваються в педагогічній діяльності. Вважають, що педагог порівнює результат дії з метою, що перед собою ставив, і якщо не вдоволений результатами, то шукає й пробує нові засоби, інші способи. Потім, оцінюючи свої дії з погляду їхньої практичної доцільності, педагог виправляє себе, тим самим розвиваючись та формуючись і як особистість, і як фахівець. Це постійне самокоректування (зворотний зв'язок), без якого успішна педагогічна діяльність була б неможливою, і визначається дослідниками як основа рефлексії педагога в професійній діяльності.

Принципи системного підходу в дослідженні рефлексії (у тому числі й педагогічної) диктують необхідність її вивчення: в динаміці; через різні її аспекти (зокрема, суб’єктно-особистісний, професійно-педагогічний, професійно-особистісний), що розглядаються невідривно один від одного; через структурні компоненти рефлексії (мотиваційно-цільовий, когнітивнооперaційний, емоційний, оцінний), які також необхідно розглядати в

системі, оскільки при відсутності якогось із них, відбувається формування неадекватної «Я-концепції» педагога [11, с. 115].

У ряді наукових праць рефлексія розглядається як сукупність трьох психологічних складових: когнітивної, емоційно-оцінної й поведінкової, у рамках яких формуються реальне, ідеальне й дзеркальне «Я». Інші дослідники вважають, що структура рефлексії складається з чотирьох компонентів: мотиваційноцільового, когнітивно-операційного, емоційного та оцінного. При тому, змістовний компонент кожного з них може перебувати на різних рівнях сформованості [15, с. 65].

Оскільки з психологічної точки зору рефлексія є багатоплановим явищем, яке специфічне за структурою та умовами формування, ми віднайшли в психолого-педагогічній літературі висловлювання, щодо функцій рефлексії з різною мірою узагальнення, обережні й часто нечіткі. Наприклад, виділяють «рефлексивну функцію свідомості», яка найбільш яскраво проявляється в процесі взаємодії людей. У багатьох працях згадується розвивальна функція рефлексії. Адже за допомогою рефлексії здійснюється критичний і ретроспективний аналіз досягнень особистісного росту, завдяки чому рефлексія є одним із важливих чинників саморозвитку особистості.

Осмислення власних духовних процесів, критична оцінка негативних сторін свого внутрішнього світу дає можливість особистісті самовдосконалюватися. Якщо людина може пізнати себе, то вона ніколи не залишатиметься такою, якою була колись. Підкреслюється розвивальна функція рефлексії і в професійній діяльності, адже вона сприяє високому рівню її успішності, а отже, є важливим чинником, зокрема, педагогічної діяльності й розвитку педагога як особистості та професіонала. Розуміючи рефлексію в найбільш широкому сенсі як механізм самоорганізації психіки, як центральний феномен внутрішньої (психічної) активності людини, дослідники відповідно розглядають рефлексію як базовий механізм самоорганізації психічної активності, тобто як механізм регуляції взаємодій людини зі світом. Ця – регулятивна - функція рефлексії визнається більшістю вчених [10, с. 169].

Професійна рефлексія як галузь самопізнання, виникає вже на перших етапах професійного становлення: у процесі професійного навчання й на початковій стадії реалізації професійних функцій. Важливо підкреслити, що професійна рефлексія тісно пов’язана із загальною рефлексивною здатністю, зокрема, зі здатністю суб’єкта до усвідомлення власного життєвого досвіду, себе (своїх почуттів, думок, дій) у різних життєвих ситуаціях. Як ми вже підкреслювали, рефлексія – це здатність зосередитись на собі самому й опанувати самого себе як об'єкт самопізнання. Отже, рефлексію педагогічної діяльності часто розглядають як якість, властиву всім, хто здійснює таку діяльність [11, с. 120]. Але педагогічна рефлексія – це не лише знання або відчуття суб'єктом самого себе. Це й з'ясування того, як інші (учні, вихованці, їхні батьки, колеги) знають і відчувають «рефлексуючого», його особистісні властивості, емоційні впливи та когнітивні уявлення. Одночасно професійну рефлексію ми розглядаємо також як психічне утворення, яке має складну багаторівневу структуру, де утворення одного рівня є складовими частинами утворення більш високого рівня, яке, у свою чергу, входить до складу психологічного утворення ще більш високого рівня

У багатьох дослідженнях доведено, що чим вищий рівень рефлексивних умінь, тим вищий загальний рівень культури професійної педагогічної діяльності. Найвищий рівень рефлексивних умінь характеризується критичною й адекватною оцінкою різноманітних сторін власної особистості й діяльності, чітким розумінням причин своїх творчих успіхів і невдач, передбаченням розвитку в себе нових якостей [43, с. 172].

Рефлексія в професії педагога, об'єктом якої стає цілісна особистість, направлена на вивчення власного «Я». Вона дає можливість для педагога зрозуміти необхідність пошуку особистого сенсу буття; систему своїх ціннісних якостей, установок і моральних норм; свої інтелектуальні можливості; важливість знаходження свого місця в житті – такого, яке б дало людині самореалізуватися. Коли людина осмислює свої духовні процеси, тоді вона часто

критично оцінює негатив свого внутрішнього світу. І саме це дає можливість людині бути здатною до самовдосконалення.

Помилки в ході засвоєння інформації найчастіше мають зв'язок з недостатнім рівнем розвитку децентрації. І. Пасічник, О. Ткачук зазначають, що до важливих проблем, пов'язаних із вивченням природи феномену децентрації, належать, з однієї сторони, вияв взаємозв'язків між ступенем децентрації та ступенями сформованості конкретно-операційних рис, а з іншої – аналіз послідовності формування децентрації та логічних дій [31, с. 102].

К. Скороходько вважає, що безпосереднє або інтеріоризоване спілкування з іншими людьми, коли відбувається зіткнення протилежних думок, що стимулює суб'єкта до модифікації системи образів, сенсів, понять і уявлень у власній пізнавальній думці є джерелом децентрації. [40, с. 12] А І. Погожина зазначає, що децентрація - це перехід від дооперацiйного інтелекту до стадії конкретних дій та появу відповідних цій стадії структур [34, с. 138].

Вчені виокремлюють кілька принципів розуміння децентрації:

1) децентрація - це психологічний механізм соціальної перцепції;

2) децентрація – це спрямованість особистості на виконання операцій;

3) децентрація – це інтегральна якість індивідума, яка заключається в умінні людини коригувати власну позицію, зіставляти різні погляди [31, с. 102].

Виокремлюють три стадії розвитку децентрації:

1. На стадії сенсомоторного інтелекту, у ході становлення розуміння того, що у світі є інші об'єкти та розуміння себе серед інших об'єктів навколишнього світу.

2. На стадії формальних дій, у результаті яких дитина усвідомлює об'єктивні відносини між речами навколишнього світу.

3. На стадії формальних дій, яка означає те, що людина починає трансформувати предмети дійсності самостійно [31, с. 102].

Децентрація не виникає сама собою, а паралельно зі згортанням егоцентризму в індивідумі. Когнітивна децентрація водночас з ростом інтелекту виштовхує когнітивний егоцентризм. Механізм децентрації грунтується на такій

інтелектуальній дії, як зворотність, яка є механізмом управління просторовими поняттями.

Отже, роль професійної рефлексії в педагогічній діяльності важко переоцінити: вона допомагає усвідомлювати людині внутрішні особливості (які забезпечують діяльність суб’єкта відповідно до прийнятих рішень) і спрямовувати свої зусилля на перебудову відношень та змісту, неадекватних ситуацій, що склалися. І тому рефлексія має бути важливим компонентом у системі підготовки сучасного педагога.

1.2. Поняття, ознаки та чинники синдрому професійного вигорання педагогів

З точки зору психологічних досліджень, основними психологічними складнощами в роботі педагога є емоційний стан їх перенапруженості, залучення потенційних резервів, акумуляція інтелектуальних ресурсів, високий рівень поліінформованості, самомотивація та активізація учнів до навчання, саморегуляція власної поведінки, відмінний рівень порозуміння з врахуванням суб'єкт-суб'єктного типу взаємодії, використання психотехніки, швидке вирішення конфліктів та налагодження соціально-психологічного клімату [30, с. 20].

У педагогічній діяльності слід враховувати прояви професійного вигорання, які виявляються у поведінці педагогічного працівника. Психологи-практики свідчать, що коли педагог зазвичай є говіркою та запальною особистістю, то він може стати спокійним та байдужим, або, навпаки, педагог, що як правило тихий і поміркований, може стати дуже балакучим, вступати в діалог будь з ким. Педагог, у якого проявляються риси професійного вигорання, може стати ригідним у думках та витісняти всі інноваційні процеси в професійній діяльності [3, с. 32].

Педагог може намагатися справитися з проявами професійного вигорання, якщо буде тримати дистанцію від інших як фізично, так і мисленням. Часто він не показує бажання вирішувати будь-які проблемні ситуації, несистематично підходить до підготовки до занять, не прагне виконувати свої обов'язки, має думки про те, що він необізнаний, внаслідок чого, у нього з'являються думки про те, що треба змінити професію.

Відсутність емпіричних даних була відмінністю перших наукових робіт проблематики «вигорання». Це не дозволяло порівняти результати різних вчених, і як наслідок велика кількість критики вказувала на необхідність забути це поняття взагалі. Дефіцит систематичних досліджень вигорання базувався на тому, що практики мали більшу зацікавленість цією проблемою, аніж академічні

психологи. Оскільки практики стикалися з вигоранням щодня, то вони мали більш різносторонні погляди на цей феномен [9].

Термін «професійне вигорання» («burnout») привів до науки американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер у 1974 році для охарактеризування психічного стану здорових людей, які часто комунікують з клієнтами та пацієнтами, постійно знаходяться в емоційно завантаженій обстановці при наданні їм професійної допомоги [17].

«Burnout» є ослабленням енергії у професіоналів у сфері соціальної допомоги, коли вони почувають себе перевантаженими проблемами інших. Це також об'єднується зі станом тривоги та розчарування, що з'являється в результаті відданості справі, конкретному життєвому стилю стосунків, що ведуть до провала очікуваної винагороди. [46, с. 159].

Дослідник С. Мащак вводить нові особливості до поняття «burnout» – це синдром фізичного та емоційного ослаблення, що характеризується розвитком поганої самооцінки, негативним ставленням до професійної діяльності, втратою розуміння та співчуття по відношенню до клієнтів (пацієнтів). Зарубіжні вчені чітко вказують на динамічний розвиток даної проблематики – якщо Фрейденбергер окреслює умови, при яких формується вигорання, такі як: інтенсивне спілкування з пацієнтами (клієнтами) при виконанні своїх професійних обов'язків, то С. Мащак вказує на зміни, які відбуваються вже безпосередньо у професіонала [24, с. 445].

Специфіка роботи вихователів відрізняється тим, що вони мають багато ситуацій з високою емоційною насиченістю і необхідністю постійної комунікації. Це вимагає від педагогів значного внеску до налагодження довірливих стосунків та вміння володіти емоційною напруженістю спілкування.

Період конструктивного, цілеспрямованого експериментального дослідження вигорання припав на 80-ті рр. XX століття. Багатогранні наукові ідеї доповнювалися науковими методами роботи. Через розробку стандартизованих вимірів вигорання вчені отримали більш точні принципи та методичні інструменти. Як наслідок, збільшилася кількість наукових доробок, що

стосуються теми феномену вигорання, і його почали досліджувати в багатьох країнах світу. Незаперечний інтерес являє собою розуміння зарубіжними психологами синдрому «вигорання» як одновимірної системи [4, с. 36].

В науковій літературі можна виділити декілька підходів до визначення синдрому «професійного вигорання».

Згідно визначення ВООЗ «синдром вигорання» – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності в професійній діяльності і втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин з ціллю отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до зародження фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) виникнення суїцидальної поведінки.

Так, В.В. Бойко вважає, що професійне вигорання – це сформована людиною система психологічного захисту як повне або часткове вилучення емоцій у відповідь на психотравмуючі виливи, набутий стереотип емоційної професійної поведінки. Вигорання є функціональним стереотипом, бо дає можливість дозувати та розумно витрачати свій емоційний потенціал. Водночас, дисфункціональним його наслідком є неякісне, байдуже виконання професійних обов’язків, професійний аутизм, зниження мотиваційного потенціалу [5, с. 69].

Так, дослідники І. Підлипняк, Т. Дука наголошують на тому, що «вигорання» являє собою стан фізичного й психічного виснаження, що викликається довгим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях [33, с. 175].

А. Стебловська вважає «вигорання» симбіозом фізичного, емоційного та когнітивного виснаження чи ослаблення. Емоційне виснаження є основним фактором «вигорання», а його додаткові складові – це результат, що призводить до деперсоналізації, або являє собою когнітивно-емоційне «вигорання», яке виражається в редукції особистих досягнень (змінах суб’єктивної оцінки власних можливостей), виявляється в деформації індивідума та має важливе значення для її соціального здоров’я [42]. Опрацьовуючи різні погляди щодо визначення

синдрому емоційного вигорання, можна відслідкувати тенденцію пояснення цього явища з боку теорії стресу. Так, Р. Сельє рівняє вплив професійного середовища на особистість. Емоційне виснаження в даному контексті настає, якщо відбувається накопичення великої кількості негативних емоцій і відсутній метод їх розрядки. Наслідком цього стає виснаження емоційно-енергетичних запасів людського організму. Тоді можна зробити висновок, що і симптоматика, про яку писав Фрейденбергер, є тільки проявом дистресу, тобто третього циклу загального адаптаційного синдрому, який називається «виснаженням» [47].

Дослідник поняття «синдром вигорання» В. Булах розуміє його як складний психофізіологічний феномен, який супроводжується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням через те, що існує тривале емоційне навантаження [6, с. 47]. Науковець І. Гриник одним з компонентів професійного вигорання називає синдром емоційного вигорання як негативне психологічне явище, що проявляється через психоемоційне виснаження, розвиток дисфункціональних професійних установок і заниження професійної мотивації [12, с. 50]. О. Воронова, розглядає синдром «професійного вигорання» як професійну деструкцію індивідума, що виявляється у вигляді стійких психічних переживань, та в змінах якості, структури і начиння професійної діяльності [10, с. 168].

Найпоширенішим є принцип, який запропонували американські вчені К. Маслач і С. Джексон. Вони описують синдром «професійного вигорання» як систему, яка складається з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень [45]:

1. Емоційне виснаження (хронічна втома, погіршення настрою, іноді як тільки починаєш думати про роботу, порушення сну, дифузні тілесні недуги, підсилена схильність до захворювань).

2. Деперсоналізація-дегуманізація (ставлення професіонала до колег та до тих, хто потребує його допомоги, стає негативним, навіть цинічним, зароджується почуття провини, особистості стає легше просто автоматично

«функціонувати», вона будь-яким способом уникає навантажень; деперсоналізація виявляється в деструкті стосунків з іншими людьми).

3. Редукція професійних досягнень (переживання власної нерезультативності (особистість страждає від невезіння, невизнання, втрати контролю над ситуацією, постійно відчуває власну неспроможність, думає про те, що не підпадає вимогам, що висувають до неї).

Цінними у контексті нашого дослідження виявилися погляди Ю. Скорик, який, коли здійснював аналіз та узагальнення наукових поглядів щодо пояснення поняття «вигорання» [39, с. 120], акцентував увагу на індивідуальних та організаційних причинах виникнення даного явища, таким чином визначив його як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери. Коли Є. Саламатіна досліджувала феномен емоційного вигорання, то вона розкрила це поняття як специфічний вид хронічного стану осіб, професійна діяльність яких передбачала роботу з людьми, тобто професіоналів, які здійснюють спільну роботу, в якій неможливо елімінувати емоційний вплив одного суб’єкта діяльності на інший [37, с. 27].

Згідно з поглядами великої кількості дослідників, такі терміни як «втома», «стрес», «нервове виснаження», «професійна деформація», «професійне вигорання» є хоч і спорідненими, але відносно самостійними поняттями. Це означає, що треба чітко відрізняти поняття «професійне вигорання» від вищеперерахованих схожих понять.

Головною відмінністю між вигоранням і втомою є те, що в останньому випадку особистість може швидко відновитись, а в першому – ні. Першою відмінністю між стресом і вигоранням, перш за все, є різниця в тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Друга відмінність полягає в тому, що стрес – це все-таки адаптивний синдром, який включає в роботу всі сторони психіки людини, а вигорання – це зрив в адаптації. Ступінь їх розповсюдження є третьою відмінністю між стресом і вигоранням. Стресувати може кожен, а вигорати - тільки в професійній діяльності. Четвертою відмінністю являється те, що стрес не обов'язково є причиною вигорання [35, с.

63]. Всім відомо, що якщо люди вважають, що їхня робота є важливою та значущою, то вони здатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час війни, стихійних лих, епідемій). Та останньою відмінністю являється те, що вигорання на відміну від стресу є поняттям незворотним: якщо воно виникає в людини, то воно продовжує розвиватись, і тільки певним чином можна загальмувати цей процес.

Якщо узагальнити підходи щодо визначення сутності дефініції «професійне вигорання», то можна сформулювати власне розуміння досліджуваного поняття. Професійне вигорання педагога – це деструктивні зміни людини, які виникають, розвиваються та проявляються в процесі її професіоналізації як сукупність негативних симптомів, які мають поетапний характер і проявляються в емоційному виснаженні, деперсоналізації і редукції професійних досягнень та призводять до зниження ефективності професійної діяльності й порушення суб’єкт-суб’єктної взаємодії.

В сучасності відомі три підходи для розуміння синдрому «професійного вигорання»:

1) «професійне вигорання» - це стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях комунікації, тобто «професійне вигорання» пояснюється тут близько до синдрому «хронічної втоми»;

2) «професійне вигорання» - це сума емоційного виснаження та деперсоналізації (погіршення ставлення до інших, а іноді й до самого себе);

3) «професійне вигорання» - це сукупність, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень, що може виявлятися у таких симптомах як: зміни у поведінці; зміни в думках; зміни у почуттях; зміни в здоров’ї [23].

У межах трьох основних напрямів у психологічній літературі розглядається проблема професійного вигорання:

- як явище, що є виявом синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях комунікації;
- як двовимірна модель, до якої входять емоційне виснаження та деперсоналізація;
- трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистісних прагнень [38, с. 6].

Властивості синдрому професійного вигорання найбільш виражено проявляються у системі професій «людина – людина», що є так званою групою ризику. Спеціалісти цієї системи мають постійно проявляти комунікативну компетентність, часто комунікувати з іншими, нести відповідальність. Щоденні емоційні навантаження часто є причиною виявлення небезпеки тяжких переживань, які пов’язані із професійною діяльністю [1].

Аналізуючи наукову літературу, можна виявити слідуючі ознаки професійного вигорання за сутністю його прояву: когнітивні, афектні, соматичні, мотиваційні та поведінкові, а чинники формування та розвитку вигорання є об'єктивні (організаційно-управлінські, економічні, специфічно-професійні, соціально-психологічні) і особистісні (психологічні, фізіологічні).

Є ряд основних стереотипів, які перешкоджають звичній роботі педагога:

- про спокій (педагог завжди повинен бути спокійним, врівноваженим);
- про стриманість (педагог має бути стриманим і дотримуватися дистанції);
- про любов до всіх дітей (педагог повинен виявляти однакове ставлення до всіх вихованців у групі);
- про необхідність приховувати почуття, які усвідомлюються і контролюються; про педагогічну самопожертву, яка проявляється в настанові педагога на повну відданість роботі, бажанні забути про всіх і жити лише інтересами закладу освіти.

Всі знають про те, що будь-яке негативне явище легше попередити, ніж подолати. Саме через це, профілактика являється одним з основних напрямів запобігання виникненню професійного вигорання.

Таким чином, аналіз наукових досліджень свідчить про те, що серед дослідників немає єдиного погляду щодо синдрому «професійного вигорання» і безакінечної втоми, про чинники і фактори його виникнення у педагогічних працівників, професія яких в усі часи була однією з найбільш емоційно напружених. Через те, що дані сучасних досліджень стали унаочненими, і тепер «професійне вигорання» можна відрізнити від інших форм стресу як концептуально, так і емпірично, то з’явилася необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Прояви професійного вигорання дуже різноманітні. Зокрема, вигорання може проявлятися у депресивному стані, підвищеній втомлюваності і спустошеності, втраті можливості бачити позитивні результати своєї праці, у негативних настановах щодо роботи й життя загалом. Актуальність вивчення професійних стресів та способів їх подолання зумовлена не тільки їх негативним впливом на продуктивність праці, але й тим, що вони впливають на все життя людини, бо змінюють його психічне та соматичне становище, і як наслідок здоров’я втрачається, з'являються психологічні проблеми та особистісним зміни.

Дослідники вказують на такі основні передумови професійного вигорання вихователів ЗДО: висока відповідальність за безпеку та життя дитини, що потребує самовідданості; суттєвий дисбаланс між зусиллями педагогів та їх моральною та матеріальною винагородою; погане та неефективне нормативне регулювання. Слід зауважити, що педагоги ЗДО – майже завжди, лише жінки, через це всі передумови та чинники посилюються сімейними обов'язками жінок, браком часу для родини, що потребує гармонії між роботою та сім'єю. Внаслідок чого, психемоційна напруга та виснаження (фізичне і психічне) набагато посилюється.

На психоемоційний стан педагога впливають особливості, які є на кожному етапі педагогічної діяльності. Перші 5 років у навчальному закладі – це

час пристосування молодого працівника до умов праці. На етапі 6-7 років – відбувається формування професійної позиції, збільшується професійна значущість. «Педагогічна криза», яка носить суперечність між бажанням щось уміти і можливостями працівника характерна для педагога з 11-15-річним стажем роботи. 16-20 років – етап, який пов’язаний із «кризою середини життя», коли підсумовують раніше зроблене. Найефективнішим вважається період у педагогічних працівників зі стажем 21-25 років. Це працівники, у яких є вже професійно важливі риси. У цьому віці у них свої діти вже виросли, а тому вони повністю розчиняються у роботі. Для наставників зі стажем понад 25 років характерне особливе розуміння контролю за своєю роботою, яке залежить від біологічного старіння, психоемоційного напруження, професійного старіння (небажання опановувати нові методики в роботі, несприйняття інноваційних методів в освіті). Основною психологічною проблемою в роботі педагога є постійний стан напруженості, який пов’язаний з необхідністю внутрішнього налаштування на певну поведінку, підняття всіх сил на активні й доцільні дії.

Вчені вважають, що найчастіше синдром «професійного вигорання» проявляється у людей, які мають 11 – 16 років професійного стажу. До професійного вигорання більш схильні працівники, які вимушені через специфіку своєї роботи багато і часто спілкуватись з різними людьми. Через це цілком закономірно, що скоріше «вигорають» люди, у яких інтровертований характер та їх індивідуально психологічні особливості неможливо поєднати з професійними вимогами комунікативного фаху. У них немає надлишку життєвої енергії, присутня скромність і сором'язливість, вони схильні до замкнутості і концентрації уваги на суті своєї діяльності. Лише ці люди можуть накопичувати емоційний дискомфорт без «надсилання» негативних емоцій у зовнішній світ. Ще є взаємозв'язок між виснаженям і тривожністю, емоційною чутливістю, рисами характеру. Найвразливіша категорія «вигораючих» людей – це ті, хто занурюється в роботу з головою, ті, хто зневажає і відсуває на задній план свої запити. Таким чином вони втікають від проблем, які виникають в їхньому житті. Коли вони прагнуть до ідеалу, то стають занадто захопленими робочою рутиною.

У них виникає сильна потреба стати необхідними і важливими. Безперечно, такі люди стають залежними від зовнішніх оцінок, а особливо схвалення їх оточуючими. Значну кількість позитивних моментів працівники знаходять у своїй діяльності на роботі. Як наслідок, у них часто втрачається зв'язок зі своїми рідними та близькими. Багато з них не мають нікого, окрім дружини чи чоловіка, щоб поговорити відверто. Можна додати ще, що до синдрому «професійного вигорання» більш здатні люди, які відчувають постійне внутрішнє особисте протистояння, яке пов'язане з роботою (наприклад, жінки, у яких є внутрішнє протиріччя поміж професією і родиною) [3, с. 35].

Керівники закладів освіти мають мати на увазі, що демократичний стиль керівництва якнайменш допомагає виникненню вигорання, а авторитарний та критикуючий стиль комунікації керівника – навпаки, допомагає вигоранню.

Чинниками, які мають вплив на вигорання, є індивідуальні властивості нервової системи та темпераменту. Нищівному впливу віддається фізичне здоров'я та психологічний стан педагогічного працівника, що не може не позначатись на працездатності та результатах роботи, негативно впливати і на здобувачів освіти, і на колег. Через те що, проблема є багатогранною і відсутній жодний загальний підхід до її розгляду, то і вирішення її має бути комплексним.

Психологічне перевантаження в процесі педагогічної діяльності викликає професійне вигорання, яке загалом можна описати як синдром «емоційного вигорання». Він може виявлятися у збільшенні кількості конфліктів, у байдужості до переживань іншої людини, у втраті розуміння цінності життя, впевненості у своїх силах та внутрішніх ресурсах. В теперішній час можна виділити три основні фактори, які впливають на синдром професійного вигорання:

− особистісний (коли професійна діяльність сприймається як робота, яка нічого не означає для особистості, то вказаний синдром буде швидше розвиватися, бо незадоволеність професійним зростанням та установкою на підтримку асоціюється з розвитком «згорання» [9];

− рольовий (коли високий рівень відповідальності за покладені обов’язки виступає додатковим стресогенним чинником, і як наслідок може виникати професійне вигорання);

− організаційний (коли неправильно організована професійна діяльність – є ризик виникнення вигорання).

Важливою залишається для нас концепція В. Бойко, оскільки він описує такі симптоми вигорання:

− дефіцит емоцій (на фоні виснаження виникає емоційна почуттєвість);

− відчуження від своїх же емоцій (утворюється бар’єр від вияву емоцій);

− відчуження від колег по роботі (педагог стає чужим до відносин, комунікації та професійних обов’язків загалом);

− вегетативні порушення психіки (порушується режим сну, виникають головні болі, скаче тиск тощо) [5].

Під час вивчення різних сторін даної проблеми, ми звернулися до думки, Н. Бещук-Венгерської, яка визначає такі психологічні чинники професійного вигорання:

− орієнтовані на особистість (низька самоповага та самооцінка, схильність до агресії та авторитаризму);

− орієнтація на роль і статус професіонала (позиція на роботі, невдоволеність професійно-особистісним зростанням);

− професійна орієнтація (відсутність організаційної культури, часті конфлікти в колективі, частий контроль);

− екзистенційність, тобто коли не здійснюються професійно-особистісні сподівання [4, с. 78].

Психологам важливо враховувати та прослідковувати прояви, симптоми, етапи, стадії професійного вигорання у роботі з педагогами та керівництвом в освітніх закладах.

Під час дослідження стану професійного виснаження, О. Мірошниченко виділила його головні симптоми. Психофізичними симптомами виступають наступні:

− постійне відчуття частої втоми;

− емоційне та фізичне виснаження;

− послаблення світосприйняття;

− загальна астенія (відсуття слабкості, зниження ведення активного способу життя, пониження показників біохімії крові та гормонів);

− постійні головні болі без причини, часті розлади ШКТ;

− різкі зміни ваги тіла;

− безсоння (швидке засинання й різке пробудження зранку або, навпаки, коли не можеш заснути і «важко» встаєш вранці, щоб йти на роботу);

− сонливий стан і бажання спати всюди, на протязі всього дня;

− порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;

− погіршення роботи сенсорних рецепторів, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, запаморочення, тремтіння [25].

Характеристика емоційних симптомів виявляється у такому:

− апатія, іпохондрія, бездіяльність та депресія;

− зниження емоційної збудженості;

− підвищена нервозність на дрібні події;

− часте переживання різного спектру емоцій;

− відчуття втомленості;

− утрата почуття гумору;

− негативізм у професійній діяльності та особистому житті;

− відчуття розчарування, безнадії, постійних роздумів, бажання комусь помститися;

− погана концентрація на роботі, погрішення настрою, песимістині налаштування [23].

Симптомами, які з’являються одними з перших, є загальне почуття втомленості, негативну налаштованість до роботи, загальне почуття занепокоєння, сприйняття роботи як такої, що весь час ускладнюється та не приносить результату. Педагог легко впадає у гнів, дратується і почуває себе розбитим, зосереджує увагу на деталях і налаштований занадто негативно до всіх

подій. Той гнів, який відчуває педагог, може призвести до розвитку підозрілості. Він починає думати, що працівники хочуть його позбутися. Цей стан підсилюється почуттям «незалученості», особливо якщо раніше педагог був активним при вирішенні будь-яких ситуацій. Окрім того, викликають роздратування ті, хто намагається чимось допомогти, щось порадити.

Серйозними виявами «професійного вигорання» являються зміни у поведінці та ригідність. Ригідний педагог не прагне змін, бо це вимагає енергії та ризику, які є великою загрозою для вже виснаженого працівника. Педагог, який підпадає під дію синдрому «професійного вигорання», намагається уникнути цієї ситуації, він починає уникати колег і вихованців, фізично і думкою дистанціюючись від них. Працівник, все-таки, починає почуватися безнадійним та стає депресивним. Хочеться побути на самоті, тому що спілкування з тваринами і природою стає набагато приємнішим, ніж з людьми. Він може кардинально змінити своє життя - залишити посаду або змінити професію [14, с. 66].

У наукових дослідженнях американських вчених згадувалося про окремі випадки психічних станів із симптоматикою вигорання, і, не дивлячись на те, що саме поняття «вигорання» не використовувалося, його суть була зрозуміла. Дослідник Г. Бредлі вивчив вид стресу, що є залежним від праці (work-related stress). Вчений схильний до думки про розвиток емоційного вигорання як такого, який не має межею лише професійне середовище та його вияв в різних життєвих ситуаціях людини, а роботу, як такий засіб здобутку обдуманості існування, що має потужний вплив на багато життєвих ситуацій особистості [9].

Підсумки дослідженого поняття повністю схожі з думками В. Бойка, який показує, що емоційне вигорання має вигляд захисного механізму, та показує функціональність його та руйнуючі операції [5].

У результаті проведених наукових доробок проблематики: головні зусилля психологів спрямовані на вияв факторів, які спричиняють професійне вигорання. Ними традиційно є особливості професійної діяльності, індивідуальні характеристики професіоналів, внутрішні аспекти діяльності.

У класифікації В. В. Бойка подано низку зовнішніх і внутрішніх чинників-передумов, які дають можливість розвиватися професійному вигоранню. Зовнішні чинники, які провокують «вигорання»:

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність. Такого виду робота насамперед пов'язується з частою комунікацією, зокрема, з прямим розумінням партнерів і можливістю впливати на них. Працівнику, що знаходиться в контакті з людьми, постійно потрібно додавати емоції у спілкування, швидко займатися вирішенням складнощів, уважно осмислювати, пришвидшено брати до пам'яті та переробляти зорову, слухову та написану інформацію, шукати та приймати альтернативні рішення.

2. Дестабілізуюча організація діяльності. Головними ознаками є: розмита організація і планування роботи, недостача обладнання, неструктурована і нечітка інформація, присутність у ній «бюрократичного шуму» – дрібних подробиць, протиріч, складність контингенту, з яким пов’язана професійна діяльність. Однак потрібно врахувати, що при несприятливій атмосфері виникає негативний ефект: це позначається на самому працівнику, на суб’єкті комунікації – здобувачах освіти, співробітниках, адміністративній ланці, а потім на відносинах всіх сторін.

3. Висока відповідальність за виконання дій і операцій. Особи гуманітарних професій зазвичай працюють у режимі зовнішньої і внутрішньої перевірки. Насамперед сюди відносять працівників медичної та педагогічної спільноти, охоронців громадського порядку, обслуговуючого персоналу [16, с. 6]. Зміст їх роботи складається з постійного входження у контакт і перебування разом із суб’єктом, яким працює. Треба уважно слухати колегу, емоціонувати разом з ним, знати наперед те, що він хоче зробити. Люди професій типу «людина-людина», морально та юридично відповідають за партнерів. Нервове перенапруження є наслідком несення високої відповідальності за здоров’я і життя людини. Так, вихователь у дитячому садку за один робочий день має значну самовіддачу, і до наступного робочого дня психічні ресурси не встигають відновитися. Ціною такої відповідальності за яку платить вихователь виступають

- тривожність, депресія, емоційна ригідність та емоційне спустошення. Не дивно, що в цілях економії своїх енергоресурсів багато педагогів несвідомо звертаються до різних механізмів психологічного захисту і, принаймні, приречені на професійне виснаження.

4. Неблагополучна психологічна атмосфера у професії. На неї впливають два фактори: конфліктність у механізмах «керівник–підлеглий» та «колега–колега». Нервова атмосфера змушує одних тратити емоції, інших – економити свої психічні ресурси. Хоча потім все одно працівник з міцною нервовою системою наблизиться до процедури професійного вигорання: триматися від усього й усіх подалі, не брати все дуже близько до серця, берегти нервову систему.

5. Душевно важкий підбір клієнтів, з яким працює співробітник у сфері комунікації. У педагогічних працівників - це діти з особливостями характеру, нервової системи, із затримками психічного розвитку [5].

Внутрішні чинники, що зумовлюють синдром «професійного виснаження»:

1. Тенденція до емоційної ригідності. Зазвичай, у тих, хто не дуже активний у діях, повільно сприймає інформацію виникає емоційне вигорання – як захист від «душевної хвороби». І знову-таки, симптом формується повільно у тих, хто імпульсивний, швидко вирішує проблеми. Коли у людини підвищується вразливість і чутливість, то організм може блокуватися для розвитку та підтримки механізму психологічного захисту. Також часто виходить так, що коли працюють тісному контакті з людьми до пенсії, не завжди втрачають чуйність, емоційну чутливість, розуміння та підтримку;

2. Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин у професії. Це явище психології з'являється у тих, хто відчуває підвищену відповідальність за справу, яку доручили, свою роль у професії. Достатньо часто трапляється, коли фахівець молодий, недосвідчений і, десь навіть, наївний, то він бере все занадто близько до серця, йде у справи без задумування. Всі стресогенні випадки з роботи залишають сумний слід у душевному світі людини. Працівник

починає переживати за долю, здоров’я, благоустрій того, з ким працює. Згодом, ресурси організму вичерпуються і з'являється необхідність їх відновити за допомогою операцій психологічного захисту. Одні молоді спеціалісти покидають заклад освіти протягом перших п'яти років стажу роботи. Та можна зекономити свої ресурси набутим емоційним вигоранням. І тільки через 11-16 років педагогічні працівники використовують технології зберігання енергії для виконання своєї роботи;

3. Слабка мотивація емоційної віддачі в роботі. Тут є два варіанти. Перше – це те, що працівник у сфері комунікації не думає про те, що треба показувати віддачу емоціями або якимось чином не показує цікавості до співучасті та співпереживання суб’єктам своєї діяльності. Така ситуація не тільки змушує виникати емоційне вигорання, але з'являються і додаткові його складові – душевну байдужість. Друге – це те, що працівник не має звички співпереживати та співчувати до суб’єкта професійної діяльності. Матеріально вона підтримує систему самооцінки. Віддавати «за просто так», тобто без вигоди для себе для такої людини нічого не означає, це без задоволення. І тоді виходить, що вигорати» дається просто і легко. І навпаки, працівник-альтруїст. Він не може не допомагати та не співчувати іншим. Коли втрачається емоційність у комунікації – це розцінюється як моральна втрата;

4. Моральні проблеми і дезорієнтація особистості. Буває, що працівник мав «моральний дефект» задовго до того, як почав працювати з людьми, або ж набув під час професійної діяльності. Моральний дефект зумовлений нездатністю включатись у співпрацю з учасниками діяльності у професії такими моральними поняттями, як відповідальність, справедливість, повага до прав та гідності іншої людини [42].

Науковиця Є. Саламатіна у своєму дослідженні класифікувала чинники професійного вигорання у педагогів на такі типи:

- соціально-економічні (економічна нестабільність; складна політична ситуація; посилення у професійній діяльності; статус професії у соціумі; рівень соціального захисту; розмір заробітної плати тощо);

- психологічно-соціальні (своє бажання та цікавість до обраної професії; атмосфера на роботі; чинники результативності праці; те, заради чого працюєш; проблематичність з колегами; задоволеність життєдіяльністю колег тощо);

- індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: тривожність, агресивність, фрустрованість, ригідність, рівень суб'єктивного контролю тощо);

- демографічно-соціальні та фахові: вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) [37, с. 27].

С. Мащак поділила симптоми професійного виснаження на: фізичні (серед яких втомлюваність, втрата зацікавленості до їжі, безсоння, розлади шлунку,болі в голові); поведінкові та психічні (складнощі у виконанні професійних завдань, перенавантаження себе роботою, у фахівця з'являється поганий емоційний стан, що виявляється у песимістичних думках, грубості, байдужості, ще понижується бажання до роботи, створюється настрій розчарування, почуття постійно винуватого, непотрібного, розгніваного, тривожного, дратівливого, напруженого, образливого та вступає в дію злість до себе та інших). Ригідність, негативна «Я-концепція», неможливість приймати самостійні рішення, відокремленість від суб'єктів діяльності, збільшення негативних помислів та зловживання шкідливими речовинами – стали поведінковими та психічними симптомами. [24, с. 449].

У професії педагога синдром «професійного вигорання» є найбільш розповсюдженим. Тому вивчення особливостей його появи, розвитку та перебігу саме у діяльності педагога – є дуже важливим.

1.3. Особливості професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання

Пандемія стала викликом для всієї планети, спричинивши кризу в різних сферах життєдіяльності людей. Будь-яка криза – це випробування для людей та цілих систем. Не стала винятком і система освіти. Не кожен може легко справлятись з викликами, не кожному під силу адаптуватись до змін. Проте слід розглядати будь-яку кризу не тільки як випробування, а і як можливість. Для кожного закладу і для системи освіти в цілому цей виклик став випробуванням, але і дав можливість зрозуміти, що вкрай необхідними стали пошук нових форм організації освітнього процесу, методик, каналів комунікації, необхідність опанування нових знань. Той, хто намагатиметься зачепитися за стару систему, не адаптується до нових викликів, не опанує нові знання, буде не в змозі задовольнити очікування замовників освітніх послуг, не зможе підготувати здобувачів освіти до сучасної реальності, а значить – випаде із системи [36, с. 25].

Треба взяти до уваги, що педагогічні працівники через специфічність своєї роботи отримують дуже багато стресу, бо довгий час залучені у емоційно складний механізм комунікації з особистостями різного віку та статусу в суспільстві. Робота педагога має на меті використання певного роду знань, наставницьких вмінь, та, обов'язково, якостей особистості. Коли людина володіє цими властивостями - це дозволяє зменшити емоційне напруження, але повністю його позбутися неможливо.

Педагогам зі значним стажем роботи важко швидко прийняти нові виклики та адаптуватись до сучасних форм роботи в дистанційному режимі через брак знань, страх не впоратися, невміння користуватися технічними засобами на належному рівні [13, с. 122].

У травні 2020 року психологи з Канади дослідили ситуацію як підтримати педагогів у період пандемії. Здійснене опитування, під час якого респондентам

задано 92 запитання, які пов'язані з професійним вигоранням, ставленням до змін, що відбуваються, ефективністю, стресом.

Результати досліджень виявили, що педагоги, перебуваючи у стані стресу протягом довгого періоду, вигорають. Проте, коригування вимог до роботи педагога і ресурсів зможе запобігти професійному вигоранню.

Під час дослідження науковці-психологи виявили, що найбільший стрес у педагога є результатом його турботи про своїх підопічних. Вчені зробили висновок про те, що педагоги піклуються про своїх вихованців навіть за межами освітнього процесу. У період пандемії вони особливо турбуються про здоров'я дітей та їх успішність у навчанні.

Опитування педагогів, які брали участь у дослідженні показало, що найбільший стрес у них під час карантину викликає нестача контакту та особливі хвилювання про здоров'я та безпеку дітей.

Найбільшу тривогу у педагогів викликають діти, що зникають з поля зору відразу після того, як почалося дистанційне навчання. Тому деякі педагоги навіть відвідували своїх підопічних вдома, щоб пересвідчитися у їх безпеці, адже серед вихованців є діти з малозабезпечених сімей, які викликають турботу у педагогів. Суть цих переживань – навіть не змога дітей дистанційно навчатися, а елементарні базові потреби. Багато респондентів стверджували, що допомога таким дітям є їх педагогічним обов'язком, тому вони, крім звичайних онлайнових консультацій проводили з ними індивідуальну роботу поза межами освітнього процесу.

Багато педагогів зазначали, що зацікавити вихованців стає важче під час карантину: організовувати освітній процес, за відсутності безпосередньої можливості спостерігати за дітьми та контролювати їх.

У педагогічних працівників під час дистанційного навчання особливо гостро виникає необхідність у професійній співпраці. У період дистанційного навчання адміністрація закладу освіти має підтримувати педагогів, щоб запобігти емоційного вигорання своїх працівників, що стане виграшно для всіх учасників освітнього процесу.

Підсумовуючи вищезазначене можна сказати наступне: праця педагога порівняно різна з іншими через наявність в ній - емоційної насиченості, великих обсягів позанавчальної роботи і складності комплексу робочих днів. Це все зумовлює виникнення синдрому емоційного вигорання як особливої форми професійної дезадаптації педагогічних працівників. Це і є причиною пониження якості педагогічної діяльності, зникання цікавості до неї, порушень фізичного і психічного здоров'я.

Висновки до розділу 1

Професійне вигорання особистості – це соціально психологічний феномен, зумовлений синдромом фізичного, розумового та емоційного виснаження, що призводить до розвитку негативної самооцінки, байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації. Було виокремлено групу чинників, які безпосередньо чи опосередковано зумовлюють професійне вигорання: організаційні та індивідуально-особистісні фактори діяльності, зокрема її ефективність, задоволеність нею, ідентифікація із професійною групою, мотиви діяльності, стан здоров'я. Професійне вигорання особистості – це результат негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб до суто професійних; це домінування у певної професійної групи особистісних якостей та оцінювання об'єктивної дійсності крізь призму професійних інтересів.

Професійне вигорання виникає внаслідок фізичного, емоційного, духовного, інтелектуального і міжособистісного виснаження. Синдром професійного вигорання виникає не лише через зовнішні (професійні, соціальні, організаційні) чинники, але і через внутрішні (психологічні).

Поява синдрому виснаження - це індивідуальне явище, яке відзначається різницею в емоційно-мотиваційному розумінні світу та обставинами протікання фахової діяльності особистості. Неспецифічні психопатологічні, психосоматичні, соматичні симптоми та ознаки соціальної дисфункції – це клінічний вигляд вигорання. Хронічною втомою, когнітивною дисфункцією (порушенням пам'яті й уваги), порушенням сну та особистісними змінами - найбільш типово проявляється вигорання.

Структурними компонентами синдрому професійного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та некомпетентність у певній галузі. Професійне вигорання слід розглядати як процес професійної кризи, пов'язаної з трудовою діяльністю та порушенням міжособистісних стосунків.

РОЗДІЛ ІІ
ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕФЛЕКСІЇ ТА ДЕЦЕНТРАЦІЇ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Вихідні теоретичні передумови, методи та організація дослідження

Опираючись на викладене в теоретичному розділі уявлення про зміст та обсяг поняття професійної рефлексії та децентраціїї, ставимо першочерговим завданням розроблення й верифікацію на матеріалі емпіричних досліджень діагностичного інструменту з одного боку, а також залучення того переліку психологічних змінних, що, як припускається, якнайповніше охоплюють ту психологічну реальність, яка обіймається поняттям рефлексії та децентрації [4, с. 50].

Визначення й обґрунтування психологічних умов корекції професійного вигорання у вихователів ЗДО вимагає розкриття не лише сутності та специфічних характеристик цього стану, але й виявлення особливостей зв’язку професійного вигорання з особистісними властивостями вихователів, які впливають на його формування, або ж, навпаки, є відпірними щодо нього.

Проведення даного дослідження відбувалося в декілька етапів:

Підготовчий етап. На цьому етапі нашого емпіричного дослідження, було підібрано низку завдань для дослідження. В перелік психодіагностичного інструментарію увійшли наступні методики:

- дослідження для виявлення комплексного переліку симптомів, що відносяться до даного синдрому «Комплексна методика діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко [5, с. 105] (додаток 2);
- дослідження проявів симптому професійного вигорання що виражаються у тяжкості емоційного стану, відношення індивіда до інших працівників у сфері «людина-людина», та рівня оптимізму та вирішення особистісних проблем у

професійній діяльності «Опитувальник визначення професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) [4] (додаток 3);

- анкетування «Особливості професійного вигорання вихователів» (за Т. А. Колтунович) [19];
- дослідження для початкового орієнтованого виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим) [15] (додаток 4);
- методика «Визначення психічного вигорання» (за О. Є. Рукавішніковою) [18, с. 83] (додаток 5);
- методика «Визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії» О. Є. Рукавішникової [18] (додаток 6);
- дослідження рівня рефлексивності методика «Діагностика рефлексії» А. В. Карпова [10] (додаток 7);
- дослідження ступеня опірності стресу методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге) [47] (додаток 8);
- для визначення децентрації - дослідження здатності людини уявити себе на місці іншого - модифікація методики Т. І. Пашукової [34].

При формуванні комплексу методик було відібрано ті, які повною мірою, ґрунтовно та всебічно розкривають предмет дослідження. Враховувались: специфіка шкал, надійність, валідність, дискримінативність, стандартизація методик щодо відображення цілісних особистісних характеристик досліджуваних. Відібраний інструментарій структуровано за критерієм взаємодоповнення, що дає можливість оптимально співвіднести виявлені властивості досліджуваних і рівні сформованості їх професійного вигорання за принципом цілісності персонологічної (особистісної) психодіагностики.

В основу цього комплексу було покладено «Методику діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка, до якої входить 84 питання і яка дає змогу визначати прояви та рівень цього процесу відповідно до трьох фаз формування:

1) фази «напруги» – передвісника і «пускового механізму» вигорання, якій притаманні негативно забарвлені переживання психотравмуючих обставин, відчуття «загнаності в кут», невдоволення собою, стан тривоги та депресії;

2) фази «резистенції», у якій суб'єкт виснажується емоційно, що спричинює захисні реакції «економії емоцій», які призводять до замкнутості, відсторонення, байдужості, неадекватного й вибіркового емоційного реагування, до моральної дезорієнтації та редукції професійних обов'язків;

3) фази «виснаження», коли знижується загальний енергетичний тонус, послаблюється нервова система, з'являються симптоми емоційного дефіциту й відсторонення, деперсоналізації, психосоматичних і психовегетативних порушень [2; 5].

Зауважимо, що автор застерігає від порівняння середніх, визначених для цих фаз, оскільки вони не відображають внесок кожної з них у синдром вигорання в цілому, позаяк їх симптоми неоднорідні (реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психічного захисту, стан нервової системи тощо).

Наступна методика – розроблена Колтунович Т. А. анкета «Особливості професійного вигорання вихователів» [19]. Анкета складається з 20 запитань, які дають змогу визначити найбільш характерні симптоми (фізичні, афективні, мотиваційні, когнітивні, поведінкові) та детермінанти професійного вигорання вихователів ЗДО (специфічно-професійні (кваліфікаційні та виробничі), організаційно-управлінські й психологічні).

Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) має в собі 22 питання, що належать до трьох субшкал:

1) емоційного виснаження, що можна охарактеризувати пониженим емоційним фоном, невизначеністю, перенасичення емоціями;

2) деперсоналізація, яка виявляється у зміні відносин з іншими людьми (з одного боку - зростання залежності від інших, а з іншого – зростання негативного бачення світу, озлобленості в установках та почуттів по відношенню до підлеглих та колег);

3) редукція особистих досягнень, яка розуміється під тенденцією до негативної оцінки себе, власних професійних досягнень, негативного відношення до службової чесності, скороченню своїх функцій, обов'язків по відношенню до інших [7, с. 265].

Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим) має на меті початково орієнтовно діагностувати людей, що мають ознаки нервово-психічної нестійкості (НПН) та показує окремі початкові симптоми порушень людини, та оцінить можливість їх розвитку і вияву в поведінці та роботі особистості. Методика містить в собі 84 запитання, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні».

Методика «Визначення психічного вигорання» (О. Рукавішнікова) налічує 72 речення по відношенню до відчуттів, які пов'язані з професійною діяльністю, що відносяться до 3 шкал:

1) психоемоційне виснаження (ПВ) – процес використання емоційних, фізичних, енергетичних можливостей працівника, що контактує з людьми, які проявляються у хронічній емоційній та фізичній втомлюваності, байдужості по відношенню до депресивних та роздратованих людей;

2) особистісне віддалення (ОВ) – така форма соціальної дезадаптації працівника, який оточений людьми, яку можна охарактеризувати меншою кількістю контактів з оточенням, підвищеним рівнем роздратованості та нетерплячості в комунікації, негативним ставленням до інших;

3) професійна мотивація (ПМ) – статус робочої мотивації й ентузіазму щодо роботи альтруїстичного характеру, який можна оцінити за показником: продуктивності в професійній діяльності, оптимізму та зацікавленості у роботі, самооцінки діяльності та ступенем успішності в роботі з людьми.

Методика «Визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії» О. Є. Рукавішникової дає змогу діагностувати стійку потребу в рефлексії власних дій життя та професійній діяльності. О. Є. Рукавішнікова пропонує для виявлення рівня сформованості педагогічної рефлексії особистісний опитувальник, який складається з 34 питань, на які потрібно дати відповідь «так» чи «ні». У

результаті проходження означеної діагностики респондент може отримати такий результат: низький, середній або високий рівень розвитку рефлексії.

Суттєвим є те, що методика допомагає проаналізувати прояви синдрому «вигорання» на трьох основних рівнях: міжособистісному; особистісному; мотиваційному. Методика дає можливість розробити певну систему психокорекційної роботи та встановити, за якими складовими найбільш «рельєфно» проявляється синдром.

Методика «Діагностика рефлексії» А. В. Карпова визначає рівень рефлексивності й містить 27 тверджень (відповідь за 7-бальною шкалою, від «абсолютно невірно» до «цілком вірно»). Валідність визначалася за допомогою спеціально розробленої дослідницької методики ситуаційного моделювання.

Під час проведення методики «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (за Т. Холмсом, Р. Раге) респондентам поставлено завдання пригадати ті події, що відбулися з ними протягом останнього року. Сума у підсумку виділяє ступінь опірності стресу. Висока оцінка – це тривожний сигнал, який попереджує про небезпеку та велику ймовірність виникнення синдрому «професійного вигорання».

Для дослідження здатності уявити себе на місці іншого або готовності подивитися на себе зі сторони була використана модифікація методики дослідження здатності уявити себе на місці іншого (оригінальна версія, розроблена і апробована Т. І. Пашуковою).

Таким чином, необхідно наголосити, що під час проведення прикладних досліджень в організації варто використовувати 3-4 методики — для взаємоперевірки та взаємодоповнення отриманих даних. В даному підрозділі ми описали нашу структуру дослідження, напрямок роботи та психодіагностичний інструментарій на який ми спирались. Наступним етапом нашої роботи буде здійснення даного плану в практичній частині нашого емпіричного дослідження.

Формувальний етап дослідження. На даному етапі дослідження, була сформована психопрофілактична програма. В програмі розвивалися такі компоненти як: рефлексія, сприяння до позитивного ставлення свого «Я»,

позитивного та адекватного ставлення до своєї самооцінки, самовдосконалення шляхом створення ситуацій, нового бачення себе, усвідомлення різних етапів свого життя, рефлексія зворотного зв'язку.

Метою психопрофілактичної програми стала низка завдань:

1) підвищення самооцінки педагога;

2) зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі;

3) сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів;

4) формування практикуму розслаблення та зняття напруги;

5) стабілізування емоційного стану педагога. На даному етапі дослідження було здійснено повторну діагностику за зазначеними напрямками роботи [21, с. 200].

Етан інтерпретації. На даному етапі дослідження ми здійснили психологічний та статистичний аналіз, теоретичне пояснення фіксації щодо змін які відбулися в результаті отриманих даних з результатами даних наявного дослідження. В основі даного експерименту ми дотримувалися загальноприйнятих вимог психологічного дослідження, таких як: використовування валідних та надійних методів діагностики, створення сприятливих умов для діагностування даної вибірки, достатньої репрезентативності вибірки. Таким чином ми намагалися уникнути помилок в дослідженні та викривлення результатів за даними методиками. В основі обробки статистичних даних ми керувались порівняльним методом, для того, щоб співставити результати для фіксування певних зрушень первинної групи та контрольної під час формування. Основною метою, було порівняння результатів первинної та вторинної діагностики, для того, щоб побачити певні зміни психологічних компонентів та аспектів, та потім, на основі отриманих даних скласти діагностичний висновок.

Дослідження проводилось на базі Новолюбомирського ЗДО. У нашому дослідженні взяли участь 23 респондентів, які є педагогічними працівниками комунального закладу Новолюбомирського ЗДО. Опитування відбувалося анонімно, добровільно. Для детального аналізу учасників дослідження, була

розроблена анкета, що містить в собі питання з приводу віку, посади, стажу роботи, розміру заробітної плати та мотивації до роботи. Це значною мірою може впливати на емоційне вигорання педагогів. За стажем роботи опитувані розподілилися таким чином: 6 осіб – зі стажем до 3 років, 8 осіб – від 3 до 6 років, 6 осіб – від 7 до 10 років, 3 осіб – більше 10 років (рис. 2.1).

Чинниками з боку мотивації у педагогів виступають педагогічне покликання, любов до дітей, заробітна плата.

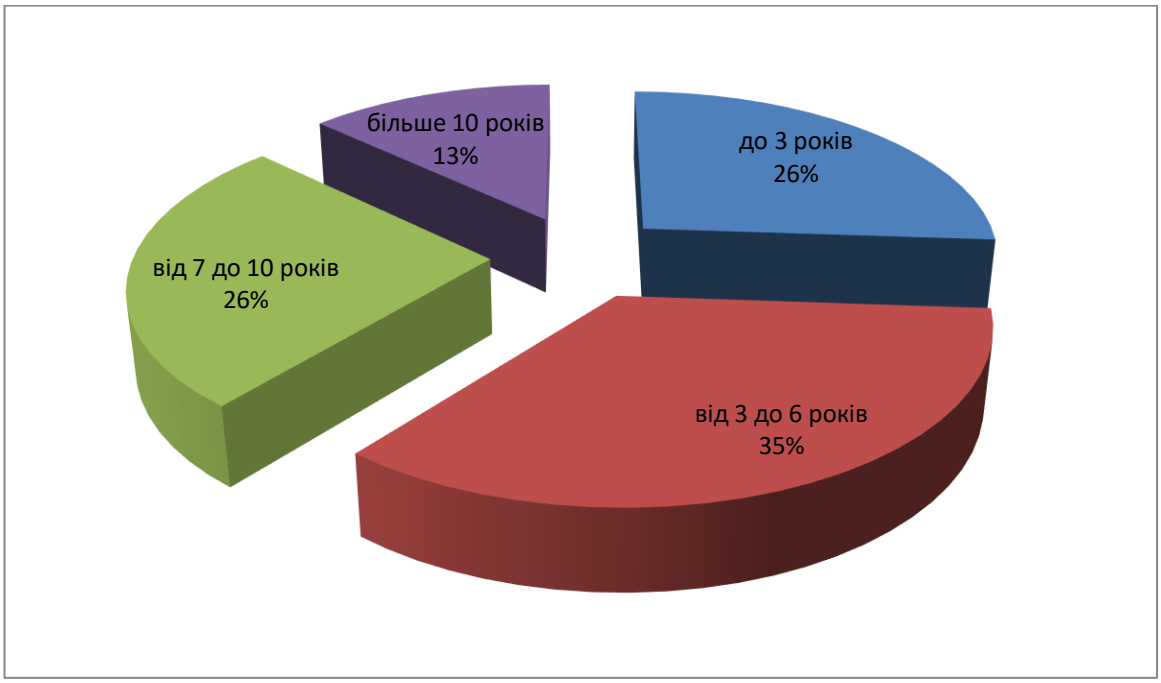

Рис. 2.1. Розподіл респондентів за стажем роботи у Новолюбомирському ЗДО

За результатами анкетування респондентів було поділено на дві вікові категорії: 22–35 та 36–50 років.

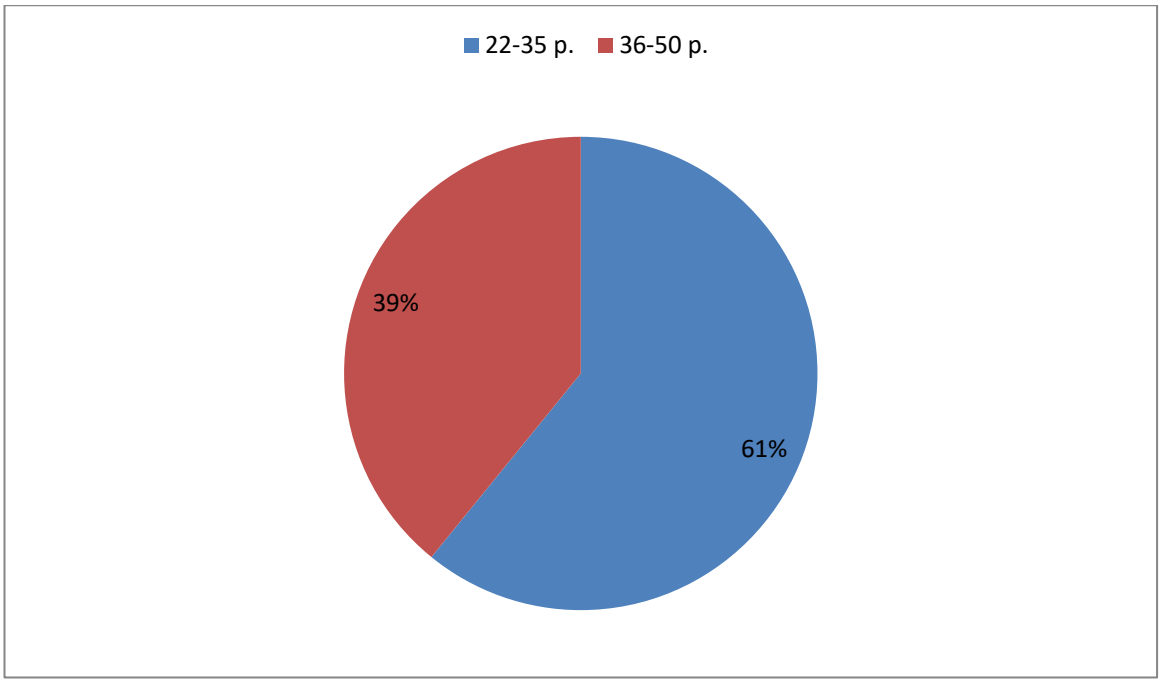

Рис. 2.2. Розподіл респондентів за віком у Новолюбомирському ЗДО

2.2. Результати емпіричного дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання

Для визначення рівня емоційного вигорання було проведено методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» за В. В. Бойком. Дана методика дала можливість нам зробити аналіз особливостей прояву всіх складових «емоційного вигорання» в педагогічних працівників. За результатами дослідження, в емоційному вигоранні педагогів переважаючим є компонент «резистенції», що проявляється в протиставленні негативним подіям та як наслідок цього – у виснаженні психічних можливостей [27, с. 63]. Що і призводить до неадекватних (зазвичай, занижених) емоційних реакцій, до зменшення комунікації з колегами по роботі, до погіршення рівня виконання, а інколи і до припинення виконання професійних обов’язків, виникненню бажання побути наодинці. У 55% працівників фаза сформувалася, у 36% – на стадії формування і тільки в 9% – несформована.

Для тих, у кого переважає ця фаза, основними ознаками є відсутність інтересу до діяльності у професії, суттєве зниження потреби у взаємодії та спілкуванні, поява стійких соматичних симптомів, таких як головний біль, особливо надвечір, дратівливість, відчуття занепокоєння, знесилення, зниження енергії, часті застуди тощо. Навіть коли добре виспався і відпочив у вихідні дні - можна відчувати виснаження.

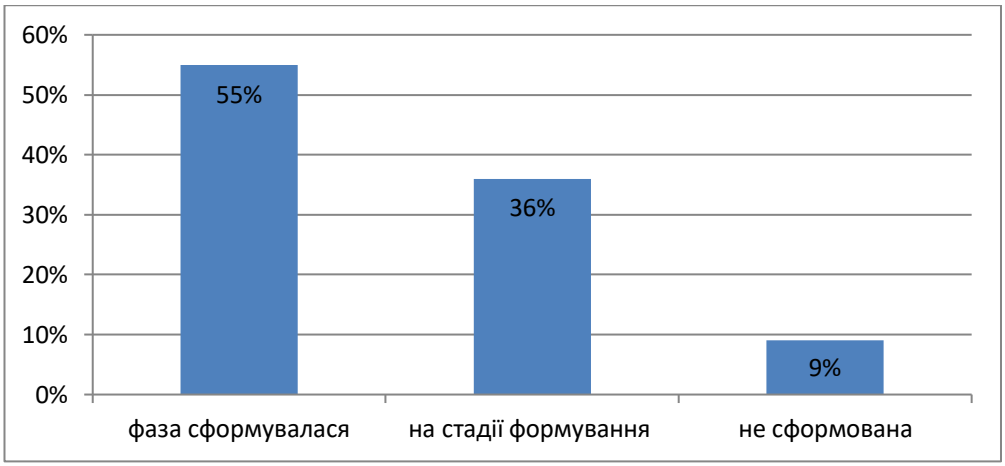

Рис. 2.3. Фаза емоційного виснаження – "резистенція ", у %

Наступною складовою є «виснаження», яке, як показали результати дослідження, сформоване у 8% працівників, у 32% – формується та в 60% – несформоване. Для виснаження характерними є такі фізіологічні проблеми, як хвороби: виразка, порушення сну, зниження уваги та пам’яті, порушення дихання при навантаженнях, погіршення відчуттів, загальмованість, млявість тощо, а також психологічні проблеми такі як збайдужіння до всього, депресії, різкі дратівливість і гнів, безпричинні переживання, тривожність, страх та ін.

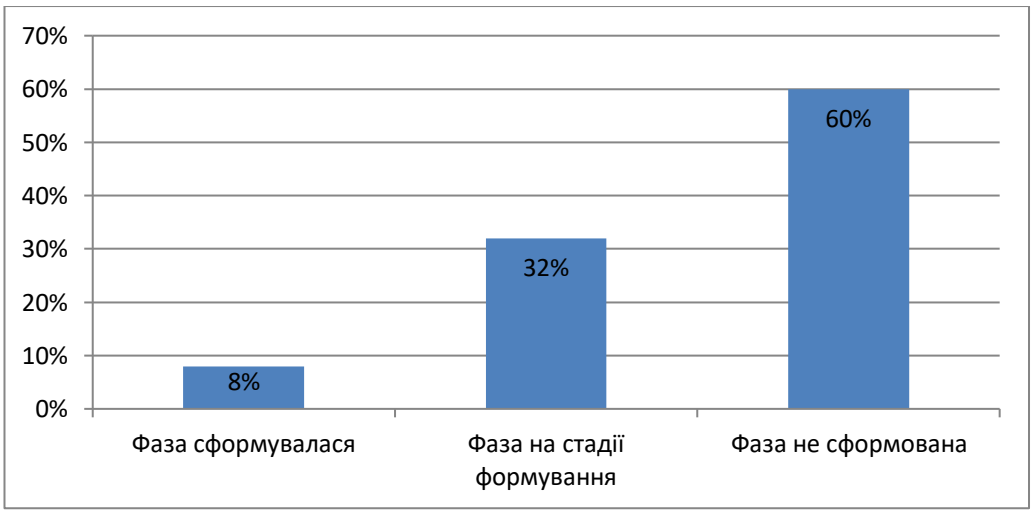

Рис. 2.4. Фаза емоційного виснаження – «виснаження», у %

Найменш сформованим компонентом являється «напруження», яке, за результатами опитування, сформоване у 3% працівників, на етапі формування –

у 27% та не сформоване – в 70%. Ця фаза протікає відносно легко, виявляється переважно у надмірному переживанні щодо подій, які відбуваються. Зазвичай, на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. Перша стадія може бути сформована впродовж трьох–п`яти років. Напруження має динамічний характер, який зумовлюється постійністю, що виснажує людину, або посиленням факторів.

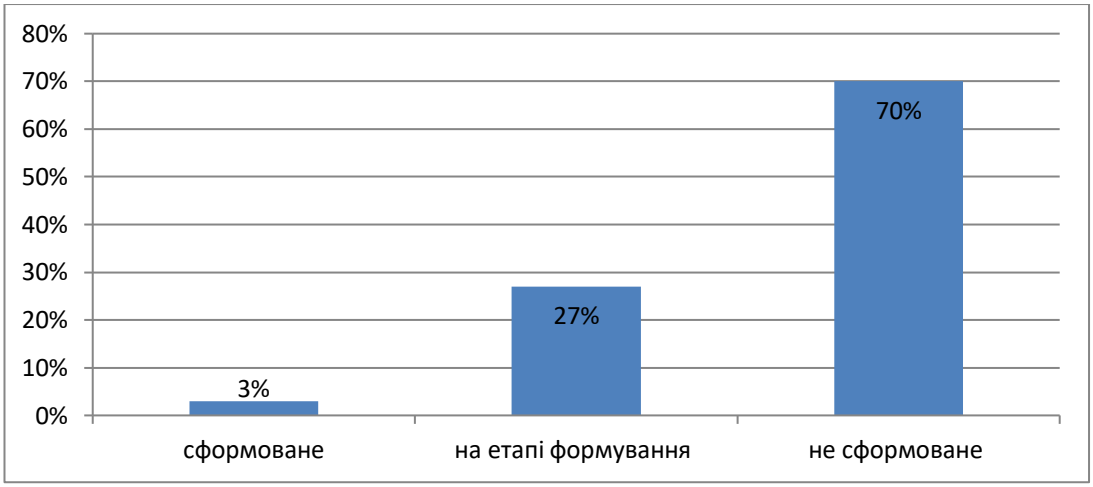

Рис. 2.5. Фаза емоційного виснаження – «напруження», у %

При використанні методики К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп’янової «Діагностика професійного вигорання», було з’ясувано, що найбільш вираженою ознакою для респондентів є «редукція особистих досягнень». У педагогів було виявлено такі результати: 52% мають критично високі результати, 12% – високі результати та ще 36% – низькі результати. У людей, в яких переважає ця ознака, може спостерігатися зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності власної діяльності, виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, негативне сприйняття себе у професійній діяльності, зниження професійної та особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Не виключене зниження рівня мотивації до роботи, що виявляється у зменшенні ентузіазму й ініціативності [27, с. 64].

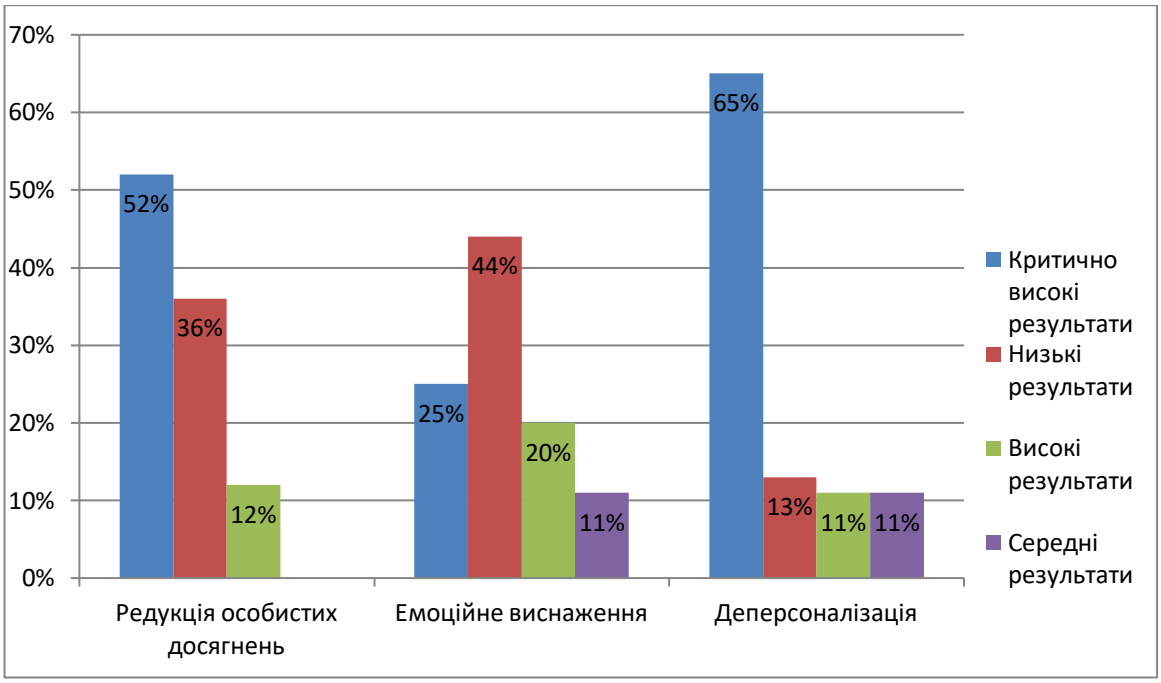

Рис. 2.6. Аналіз складових емоційного вигорання респондентів у Новолюбомирському ЗДО

Емоційне виснаження у респондентів виражене середньою мірою. Високі результати – у 20% вихователів, середні – у 11 %, низькі – у 44% та категорично високі – у 25%.

Емоційне виснаження - ключова складова частини емоційного вигорання. Характерними є зниження емоційного фону, підсилення байдужості, негативний стан, незадоволеність роботою, емоційне перенасичення. Найменш вираженою ознакою в досліджуваних є «деперсоналізація» - критично високі показники виявлено у 65% респондентів, середні – у 11%, високі – у 11% та низькі – у 13%. Деперсоналізація проявляється у схильності негативно оцінювати свої професійні успіхи, поганій самооцінці, негативізму до роботи та можливих перспектив, формальності контактів із колегами на роботі тощо. У групу з високим рівнем деперсоналізації потрапили педагоги, які мають високий та середній рівень емоційного виснаження. Це може проявлятися у погіршенні стосунків з дітьми та колегами по роботі.

У висновку було виявлено, що якщо у опитаного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень

буде такого ж рівня. Якщо респондент має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівнів. Якщо ж у опитаного низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня. До групи з високим рівнем потрапили педагоги, які мають стаж роботи 11-15 років, до групи з середнім рівнем - 15-20 років, до групи з низьким – 2-6 років. Чоловічій статі більш притаманний високий рівень деперсоналізації, а жіночій - схильність до емоційного виснаження.

Для уточнення даних було використано ще одна методика – «Визначення психічного «вигорання» О. Є. Рукавішнікової, яка дає можливість дослідити прояви синдрому за такими основними показниками:

• психоемоційне виснаження (ПВ);

• особистісне віддалення (ОВ);

• професійна мотивація (ПМ) [26, с.104].

У педагогів основним проявом професійного вигорання є «професійна мотивація». Результати опитування показали, що у 80% досліджуваних вона має критично високі значення, у 10% – високі та в 10% – середні. Мотиваційна сфера оцінюється за ефективністю професійної діяльності, високою успішністю в комунікації, інтересом до роботи, рівнем налаштованості на результати діяльності, самоооцінкою у професійній сфері.

За результатами проведення методики «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. Бодровим) ми виявили, що в 30% вихователів – висока нервово-психічна стійкість і дуже сприятливий прогноз; у 65% – задовільна нервово-психічна стійкість і малосприятливий прогноз; у 5% педагогів – незадовільна нервово-психічна стійкість і несприятливий прогноз (рис. 2.7).

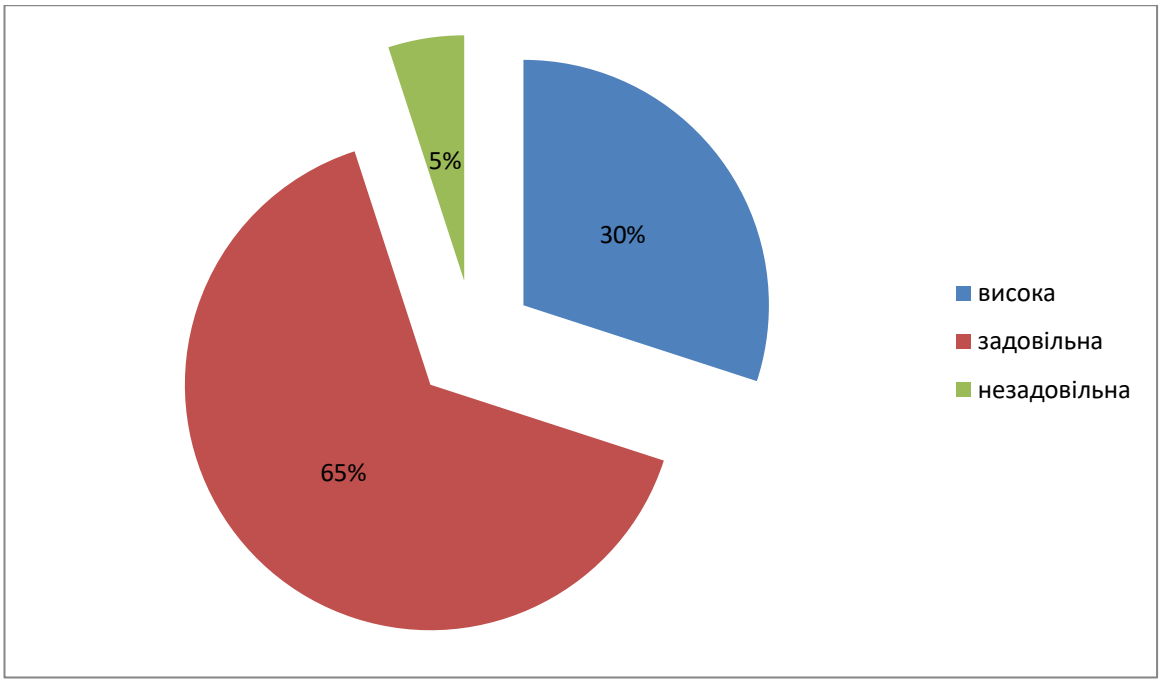

Рис. 2.7. Структура рівня нервово-психічної стійкості респондентів у Новолюбомирському ЗДО

Одним із ключових методик було опитувальнк-анкета «Особливості професійного вигорання вихователів» (за Т. А. Колтунович). Серед питань анкети були такі як: «Чи вважаєте ви, що помилились у виборі професії?», «Чи турбує те, що ви стали менш продуктивно працювати?», «Чи приносить вам задоволення робота з людьми?», «Чи відчуваєте ви під час роботи постійні психологічні або фізіологічні перевантаження?», «Чи буває так, що ви довго не можете заснути, бо подумки аналізуєте неприємності, пов'язані з роботою?», «Чи бувають у вас тривожні очікування: щось має статися на роботі?», «Чи бувають такі дні, коли емоційний стан стає причиною конфліктів або зниження результативності роботи?», «Чи вважаєте ви, що робота послаблює не тільки ваші емоції, а й ваші творчі здібності?», «Чи буває так, що ви працюєте автоматично, без творчого натхнення?», «Чи дратують вас колеги, які претендують на особливе ставлення й увагу до себе?», «Чи не ловите ви себе на думці, що атмосфера на роботі здається вам важкою й нудною?», «Якщо

співрозмовник неприємний, чи не намагаєтеся ви обмежити спілкування з ним?», «Чи вважаєте ви, що робота шкодить вашому здоров'ю?» тощо.

Підсумком анкетування, після підрахунку позитивних відповідей, було з'ясовано, що незначна кількість учасників (14%) набрали від 6 до 10 балів, що є свідченням того, що симптоми емоційного вигорання у них є, проте, при бажанні синдрому можна уникнути; від 11 до 13 балів у 64% жінок вказали на помітність симптомів; 14 і більше балів набрали 22% жінок, що показало у висновку те, що їм необхідно зробити аналіз свого життя й піклуватися про оздоровлення; 5 балів,що означає відсутність симптомів, – не набрав ніхто.

Серед причин виникнення професійного вигорання досліджувані назвали: хронічну напружену психоемоційну діяльність (25%); дестабілізуючу організацію діяльності (15%); підвищену відповідальність за виконувану роботу (32%); неблагополучну психологічну атмосфера професійної діяльності (10%); психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування (18%). До характерних ознак особистості, яка схильна до емоційного вигорання, пізніше анкетовані вказали імпульсивність, низьку емоційну стійкість та неефективні стилі поведінки в конфліктах. Також під час обговорення даної проблематики зазначили що рівень емоційного вигорання педагогічного працівника характеризує не лише його особистість, а й ефективність освітнього процесу у цілому. Через те, дослідження та своєчасна профілактика зазначеного явища несе важливе значення як для самого педагогічного працівника, так і закладу освіти загалом.

У підсумку після опитування було установлено, що симптоми професійного (емоційного) вигорання та хронічної втоми було відмічено у 12,5% опитаних, а невміння боротися і протидіяти їх розвитку – 91,6%.

За результатами проведення особистісного опитувальника на визначення рівня сформованості рефлексії О. Е. Рукавішнікової бачимо, що абсолютна більшість педагогів (63,5%) мають низький рівень розвитку рефлексії; 25,3% - середній; і лише 11,2% володіють високим рівнем рефлексивних умінь (рис. 2.8).

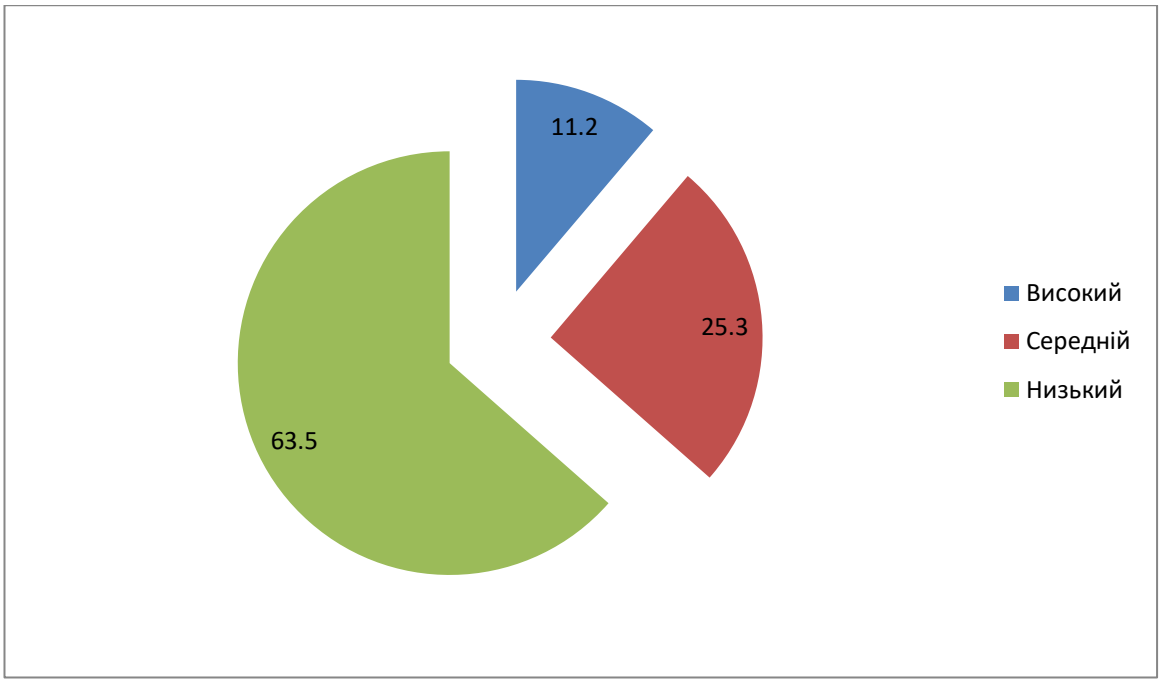

Рис. 2.8. Структура рівня сформованості педагогічної рефлексії респондентів у Новолюбомирському ЗДО

Такий рівень розвитку педагогічної рефлексії може визначати характер педагогів, як нездатних до самопізнання і самоаналізу. Також, середній рівень набуття педагогічної рефлексії характеризує складнощі педагогів у контролі своєї педагогічної діяльності, пристосування до складних педагогічних ситуацій, вияву гнучкості при зміні умов навчального процесу, вивченню бар'єрів професійного розвитку. Низький рівень педагогічної рефлексії був виявлений у 63,5% вихователів. Даний рівень рефлексії показує не готовність до інноваційної діяльності вихователів , а отже, при переході на дистанційне навчання, що потребує новаторських дій в освітньому процесі – може виникати професійне вигорання.

За опитувальником «Діагностика рефлексії» (за А. В. Карповим) формується одне значення, що характеризує загальний ступінь розвитку рефлексивності особистості: високий, середній чи високий. (рис. 2.9)

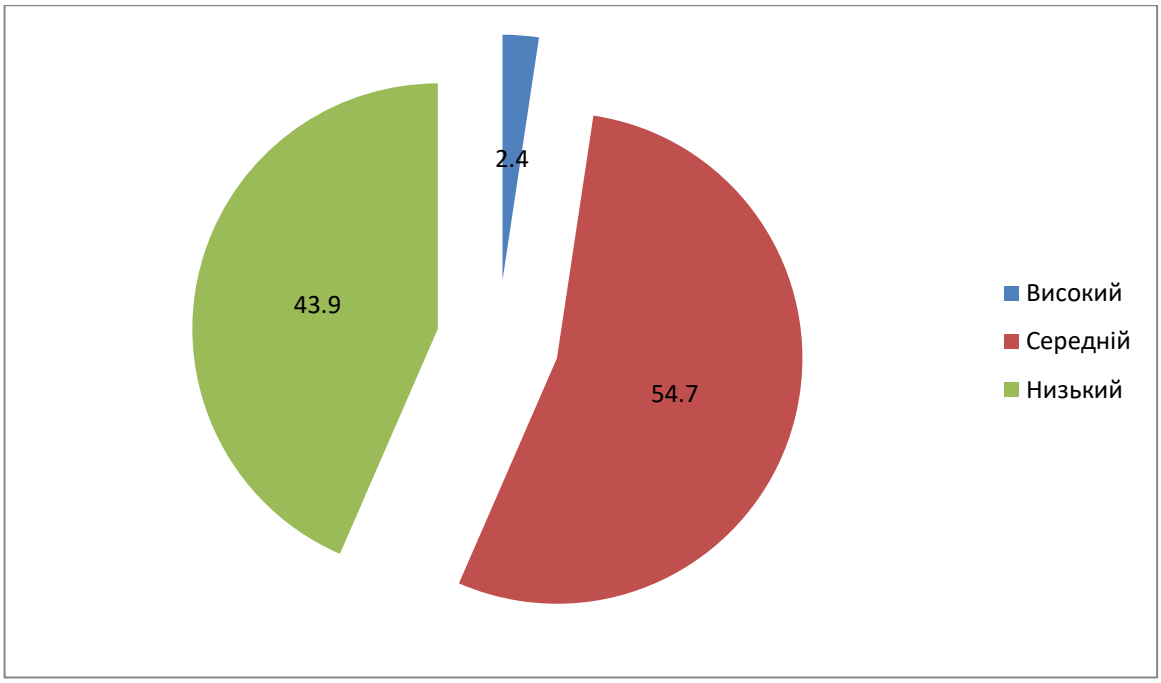

Рис. 2.9. Рівень рефлексивності досліджуваних за методикою діагностики рівня рефлексивності А.В. Карпова

Як можна побачити з рисунка 2.9, у більшості досліджуваних – 54,7% – середній рівень рефлективності. Виявлена велика кількість досліджуваних з низьким рівнем рефлексивності – 43,9%. Лише 2,4% досліджуваних мають високий рівень рефлексивності. Цікаво, що показники рефлексивності за двома методиками – О. Є. Рукавішнікової та А. В. Карпова – схожі. Тобто, за двома методиками низький рівень рефлексивності – має найвищий відсоток, і, відповідно, високий рівень рефлексивності – найнижчий відсоток. Таким чином, за методикою діагностики рівня рефлексивності А. Карпова, у вихователів виявлено середній з тенденцією до низького рівень рефлексивності.

За результатами дослідження за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмса та Р. Раге) визначено, що в обох групах досліджуваних виявлено пороговий рівень стресостійкості. Для аналізу результатів за цією методикою, ми скористалися розподілом респондентів на дві вікові категорії – 22-35 р. та 36-50 р. Результати дослідження зображені на рисунку 2.10.

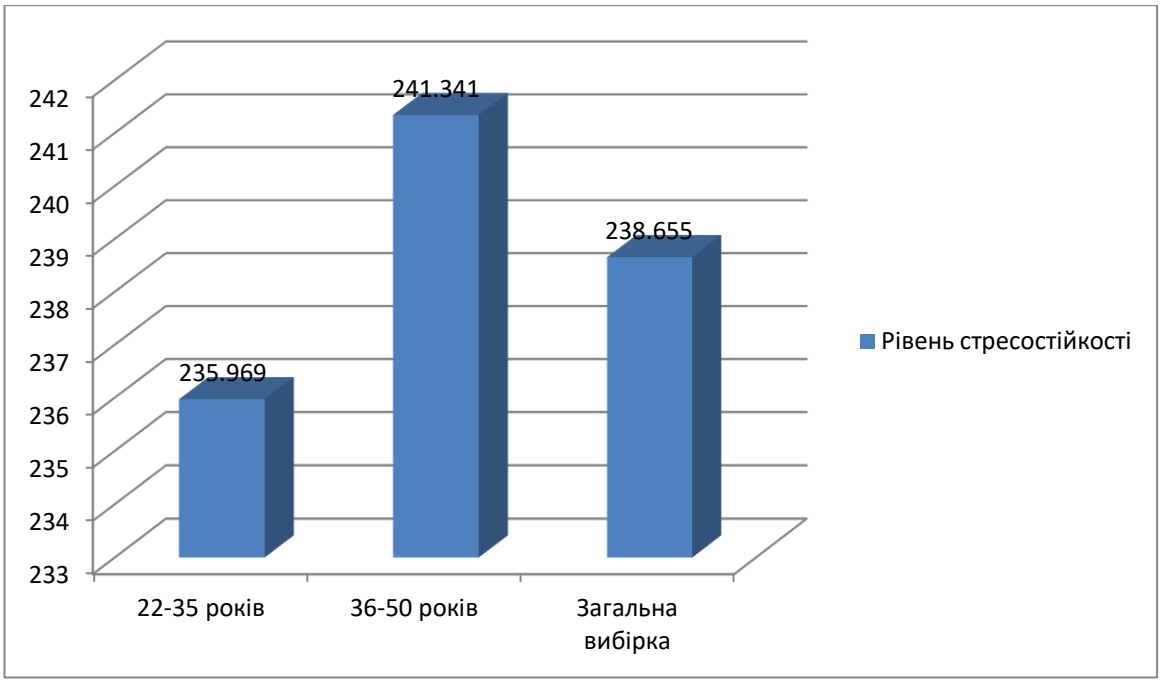

Рис. 2.10. Кількісні характеристики рівня стресостійкості за методикою Т. Холмса – Р. Раге

Можна зробити висновок, що досліджувані вихователі, як першої вікової категорії (22-35 р.), так й другої (35-60 р.) мають середній рівень стресового навантаження. Рівень стресостійкості зменшується при великій кількості стресогенних життєвих ситуацій, що впливає на формування синдрому «професійного вигорання». Наслідком цього є те, що вихователі повинні прикладати великі зусилля для боротьби зі стресом та його впливом на професійну діяльність.

Для перевірки соціально-психологічної здатності вихователів уявити себе на місці значимого іншого (керівника, вихованця, колеги) було досліджено компонент децентрації. Т. І. Пашукова наголошує на тому, що для уявлення себе на місці іншого досліджуваний має бути зацікавлений об’єктами, з позиції яких себе характеризує. Респондентам було запропоновано уявити себе на місці колеги і написати від його імені характеристику на себе. Кожен вихователь самостійно визначав ситуацію, у якій характеризував себе від імені свого колеги. Результати проведеного дослідження зображено на рис. 2.11. Обробка отриманих результатів була здійснена за допомогою техніки контент-аналіз.

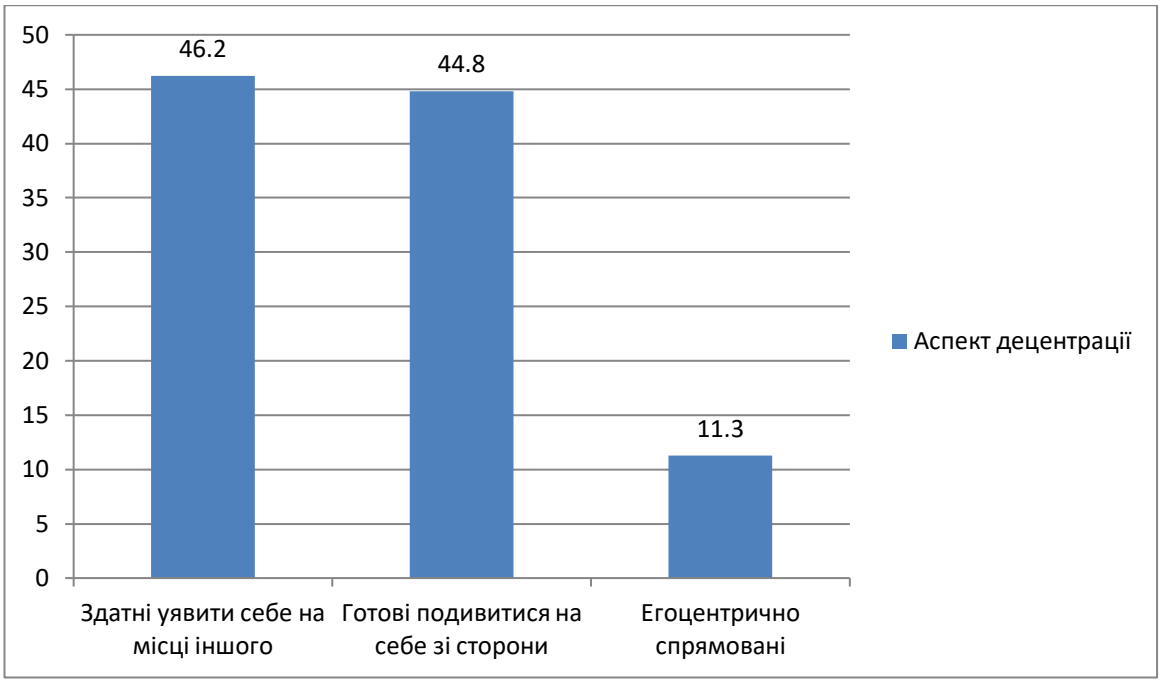

Рис. 2.11. Дослідженння аспекту децентрації за модифікованою методикою, розробленою та апробованою Т. А. Пашуковою

Здатність уявити себе на місці іншого визначалася за такими критеріями: 1) кількість висловлювань про себе, записаних з децентрованої позиції, які відображають об'єм децентрації (сприйняття себе «очима іншого»); 2) адекватність у здатності людини уявляти себе на місці іншого. При дослідження здатності уявити себе на місці іншого увага надавалася зворотності еготизму (прагнення людини говорити про себе). І ми бачимо, що 46,2% педагогів підтверджують це твердження. Здатність уявити себе на місці іншого діагностувалася за кількістю висловлювань про себе, записаних з децентрованої позиції у вихователів, які описали себе, розуміючи, настільки розкрилися перед іншим. Готовність подивитися на себе зі сторони у нашому дослідженні приписувалася респондентам, які наділили себе загальними рисами, типу «так можна сказати про кожного», вони не намагалися подивитися на себе «очима конкретної» людини, а просто зібрали загальну інформацію від оточуючих про себе. Аналізуючи отримані дані, звертали увагу на критичне мислення – прийнятті себе з точки зору іншого, про що свідчить відсоток досліджуваних - 44,8. Оцінка себе з позиції іншого «так як мені хотілось би, щоб мене оцінював

інший» перш за все свідчить про еготизм у спілкуванні з іншими колегами, коли не беруться до уваги думки іншого, а розмова будується на самопрезентації та саморефлексії, тому бажане сприймається за істинне – 11,3% - що є найменшим показником. Дана методика дозволила нам визначити важливу складову децентрації.

Отже, за результатами експериментального дослідження, можна говорити про те, що через складну специфіку своєї роботи педагоги мають схильність до емоційного вигорання. Під час дослідження було виявлено, що не зважаючи на стаж та вікову категорію вихователі мають такі симптоми як: неадекватне емоційне реагування на збільшення обсягу роботи, негативне ставлення до себе, зменшена взаємодія з колегами. У опитаних все частіше виникає бажання побути наодинці, зробити собі вихідний чи організувати бодай коротку відпустку.

2.3. Інтерпретація результатів емпіричного дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання

У результаті, вихователями була надана можливість переглянути статистику факторів, які так чи інакше мають вплив на їх продуктивність праці.

У результаті проведеного дослідження, були запропоновані способи уникнення професійного вигорання при дотриманні таких умов:

– фізіологічної регуляції (впливу на фізичне тіло): здоровий сон; здорове харчування; спортивні навантаження, ранкова руханка; танцювальна терапія; терапія травами; проведення ароматерапії; кольоротерапія; відвідування масажних салонів; виконання самомасажу; вправи для дихання; проведення водних процедур;

– емоційно-вольової регуляції (впливу на емоційний стан): відвідування різного типу розважальних заходів; музичні заняття; розвиток улюбленої справи; бути на «ти» з природою; проведення медитацій;

– ціннісно-смислової регуляції (впливу на думки, зміну світогляду): звертати увагу на самокритику, боротися з емоціями образ, невдоволення; дивитися на всі події позитивно; розуміння того, що у житті все стається так як нам це потрібно, і потрібно сприймати це [24, с. 450].

Ми дійшли узагальнення, що подолання професійного вигорання можливе за умови того, що будуть застосовані загальні класичні методи, які об’єднані у програму сприяння для оволодіння: уміннями, що вказують на зміст та структуру синдрому професійного вигорання; методиками для діагностування синдрому; способами запобігання та його вирішення.

Найкращим способом профілактики професійного вигорання можна вважати розуміння статусу роботи у своєму житті.

Зіставивши всі показники первинних даних за зазначениими методиками, ми можемо вважати, що чим вище у педагога рівень депресії, емоційного виснаження, деперсоналізації, та чим нижче шкала редукції особистих

досягнень, тим більше стадій емоційного вигорання буде сформовано у педагогічних працівників. Різний внесок виділених форм рефлексії у формування синдрому професійного вигоряння у педагогів визначає, своєю чергою, ефективність внутрішніх механізмів подолання професійного стресу.

Отже, спостерігається середній рівень ризику вигоряння в колективі з домінацією симптомів резистенції: неадекватне вибіркове емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція (спрощення) професійних обов'язків. Діє принцип «не бажаю або не хочу»: вважатиму за потрібне – приділяти увагу даному учню, буде настрій – відгукнусь на його потреби.

Рекомендовано, освітян з вираженими симптомами резистенції навчити прийомам емпатійного слухання та поведінковим прийомам децентрації поведінки через тренінг сензитивності, тренінг розвитку емоційного інтелекту.

Висновки до розділу 2

Результати опитування свідчать про те, що у значної кількості педагогічних працівників присутня нерозумна емоційна реакція на події, зменшена взаємодія з співробітниками, завершення професійного обов’язку, бажання бути наодинці, збільшення економії емоцій. Основною ознакою у опитуваних стала редукція власних цілей. Це виявляється у негативній самооцінці, недооцінюванню власних досягнень та успіхів у професії, негативному відношенні до професійної гідності та способів або ж у згладжуванні своїх достоїнств, локалізації засобів роботи, обов'язків по відношенню до інших.

Для основної маси вихователів є характерним задовільний показник нервово-психічної стійкості. Головним проявом синдрому «психічного вигорання» у педагогів являється «професійна мотивація». У більшої частини вихователів високий ступінь опірності стресу. Енергетичні ресурси не застосовуються для боротьби з негативізмом у психологічному стані, які зароджуються у дії стресу на організм. Через це, щоб не робили досліджувані, та куди б не спрямовували свої дії - це буде ефективніше. Дана ситуація дає охарактеризувати роботу вихователя тією, яка носить стресогенний характер.

У висновку нами було відмічено, які саме фактори більшою чи меншою мірою мають вплив на психічне здоров’я педагога.

Знайдено підтвердження, що у роботі педагогів має місце високий рівень емоційного вигорання.

Насамкінець зазначимо, що ефективний розвиток рефлексії як засобу реалізації професійної діяльності відбувається, якщо використовуються не тільки спонтанні, а й довільні способи рефлексування, якими можна опанувати під час спеціального навчання. Засобами розвитку рефлексії є активні методи навчання, що будуються на засадах оформлення та нарощування спонтанного досвіду рефлексування. Ця педагогічна стратегія забезпечує роботу суб'єкта з

власним досвідом рефлексування у процесі навчання, створює запит на спеціально організовані засоби рефлексування.

РОЗДІЛ III
РОЗРОБКА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЙ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

3.1. Розробка тренінгової програми із застосуванням прийомів «рефлексії» та «децентрації» щодо попередження та подолання професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання

Усім відомо, що всім негативним подіям легше запобігти, ніж їх подолати. Через те, профілактика є одним із основних способів запобігання настання професійного вигорання.

Психологічна профілактика професійних деформацій базується на формуванні самоефективності, впевненості у своїх силах, умінні адекватно витрачати власні ресурси та вчасно їх поповнювати, вміти правильно оцінювати результати своєї роботи (рефлексія). Треба мати на увазі, що під час психокорекційної роботи з педагогічними працівниками потрібно акцентувати увагу на розвитку аксіологічного та акмеологічного потенціалів і утворення внутрішніх ресурсів адаптаційної енергії, а не на стані безпорадності та слабкості [10, с. 170].

Освітня система сучасності ставить за мету для педагога швидке реагування на повсякденні події, точність їх діяльності і достатній рівень формування його емоційної сфери. Педагогічний працівник як суб’єкт освітнього процесу має вплив на людину через рівень формування своєї актуально-цілісної сфери через те, що коли він піддається емоційному вигоранню, то він має потребу не тільки допомоги психотерапевта, проте і здобуття корисних навичок саморегулювання суб’єктивної сфери особистості.

Проаналізуємо декілька напрямків профілактичної та психокорекційної роботи задля запобігання виникненню та перемоги над синдромом професійного вигорання. Під час профілактичної роботи задля запобігання професійного

вигорання мають місце такі дії, як: вияв власної реакції на стресові ситуації, збільшення способів поведінки, робота над навичками правильної взаємодії, відпрацювання зміни установки, адекватність способів зняття напруги тощо. Саме тому найбільш ефективною формою профілактики даного явища вважаємо тренінгові заняття та коучинговий метод роботи.

В рамках запобіганню визначеної проблематики тренінгові заняття будемо розглядати як заплановані дії для зміни відношення, вмінь або навичок поведінки педагогічних працівників у ситуації під дією стресу через придбання розумного досвіду з ціллю отримання успіху в ефективній суб'єкт-суб'єктній взаємодії та подальшого вдалого виконання своєї роботи [2, с. 45].

Підвищення рівня підготовки вихователів для профілактики синдрому професійного вигорання забезпечується через застосування особливої соціально-психологічної програми, яка спрямована на оволодіння:

- знаннями, що розкривають зміст та структуру синдрому професійного вигорання;
- методами діагностики синдрому;
- способами та методами запобігання та уникнення синдрому.

Реалізувати зазначену соціально-психологічну програму означає передбачити застосування дворівневої технології профілактики та уникнення синдрому професійного вигорання у вихователів: на рівні організації (що передбачає використання семінару-тренінгу) та на рівні особистості (що передбачає застосування системи означених способів та методів на різних кроках проходження синдрому професійного вигорання).

Одним з найважливіших завдань в цілях психопрофілактики виникнення емоційного вигорання в роботі вихователя є розвиток емоційного інтелекту працівників закладів дошкільної освіти. В теперішніх умовах інформаційної перенасиченості, частих змін і недостачі часу стала на часі необхідність сформувати нові навички навчання, для чого і створюються різних видів психологічні тренінги: соціально-психологічні та психокорекційні, ділові та

організаційні ігри, дискусійні методи групового прийняття рішень тощо [20, с. 109].

Тренінг дає можливість учасникам не лише дізнатися про певні теоретичні засади теми заняття, але й практично використати знання, які отримали та перетворити їх на уміння. Коли людина навчається методом власних «спроб і помилок», то вона може витратити місяці на звершення того, що в хорошому тренінговому занятті може бути досягнено за пораховані дні. Тренінг у психології як тип психологічної роботи бере свій розвиток протягом останніх років, та, на жаль, не достатньо часто застосовується практичними психологами для роботи з педагогічними працівниками. Це можна пояснити через наступні причини: брак часу, недостатня підтримка зі сторони адмін-ланки, невпевненість психолога-тренера у своїх силах під час роботи з педагогічними працівниками [7, с. 266].

Для психологічного тренінгу було обрано та адаптовано техніки та методи, що використовуються в різних психологічних та психотерапевтичних школах. Перед тренінгом з учасниками проводились індивідуальні бесіди, під час яких вихователі формували власні проблеми, тобто були підготовлені до сприйняття можливих змін.

Метою даної програми є профілактика та запобігання подальшого розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників.

При підготовці наступними завданнями тренінгу стали:

1. Розповідь учасникам про психологію взаємодії, дію психіки на соматичну сферу, про способи покращення стану особистості після поліпшення її психологічного стану та міжособистісного спілкування, про стреси у професії, синдром професійного вигорання та способи усунення його дії;

2. Опис психологічної проблематики кожного учасника групи, розуміння способів їх рішення;

3. Організація атмосфери, що буде допомагати запобіганню синдрому професійного вигорання;

4.Розвиток навичок рефлексії, самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості;

5.Розуміння нових форм поведінки під час вирішення складнощів, щоб покращити соціальне функціонування в родині, на роботі та інших соціумах;

Запобігання та зміни в психічному вигоранні мають включати в себе прикріплення до людини звичок правильного емоційного реагування. Щоб запобігати виникненню синдрому професійного вигорання потрібно володіти собою, вміти працювати зі своїми негативними емоціями, бути здатними до вільного, природного прояву почуттів та емоцій. Наступні методи були обрані для тренінгу: групове обговорення, ігри в ролях, аналіз конкретних дій, ділові ігри, завдання для відточування умінь та навичок, імітація проблем.

Залежно від змісту проблеми варто використовувати індивідуальні та групові тренінги («Азбука спілкування», «Емоційна сфера», «Резонансне лідерство» тощо), під час проведення яких опрацьовуються уміння самодіагностики ознак професійного стресу та вірні способи його подолання (формування адаптивних копінг-стратегій) [2, с. 59].

Під час проведення тренінгових занять пропонуємо взяти до уваги елементи арт-терапії, а саме: ізотерапію, казкотерапію, символдраму, музичну терапію та метафорично-асоціативні карти). Особистісний коучинг має на меті постановку та максимально швидке досягнення цілі способом підняття внутрішніх ресурсів, засвоєння основних стратегій досягнення результату. Трансформаційний коучинг розуміє під собою цілісний і багатоетапний принцип щодо вивільнення і розвитку прихованих ресурсів відповідно потреб особистості. При проведенні тренінгів та коучингів основними елементами є саморегуляція, метод асоціювання, створення груп психодрам.

Програма складається із трьох частин: підготовча, основна і заключна частини. Вступна частина, до якої входять такі заняття як знайомство с членами групи, встановлення емоційного контакту. Ця частина програми передбачає встановлення правил в групі, а також первинну діагностику всіх учасників. Основна частина даної програми включає в себе 8 занять, та спрямована на

підвищення самооцінки педагога та зниження рівня його тривожності, розвитку впевненості у собі. Заключна частина – два заняття що включають в себе рефлексію учасників групи та зворотного зв'язку з приводу очікувань, і чи справдились вони по завершенню даної програми

Рекомендована кількість учасників: до 10 осіб, які збираються 1 раз на тиждень на 2,5 години для групової роботи.

Основні принципи тренінгової роботи в програмі, яких дотримувалися учасники:

- Принцип добровільності: учасники групи як і ведучий, беруть участь в усіх вправах, свідомо та за власним бажанням. При дотриманні даного принципу, слід враховувати, що учасник даного тренінгу повинен прийти на заняття не за примусом (адміністрації) а за власним бажанням.

- Принцип рівноправності: для дотримання цього принципу, учасникам групи слід пам'ятати, що кожен учасник даної групи має свої права та обов'язки, та повинен їх дотримуватися до завершення занять [26, с. 104].

- Принцип «тут і зараз»: концентрація учасників групи на своїх думках та переживаннях, та обговорення їх в реальному часі.

- Принцип конфіденційності: характерне збереження конфіденційності учасників групи, тобто, всі ті переживання, та досвід яким діляться учасники групи в процесі тренінгових занять, мають право на обговорення, тільки на даному тренінгу, а не поза ним.

- Принцип постійного зворотнього зв'язку: зміна людиною, типу її поведінки, та пошук більш ефективного спілкування.

- Принцип дослідницької позиції: цей принцип характеризується на прагненні учасника групи до нового досвіду, відкритості, спостерігати за особистісними змінами, та прагнути до певних змін у позитивній динаміці.

Роздивимося заняття, що описані у структурі складеної нами програми. Перше заняття, в якому брали учать наші учасники, не ставило на меті зміни особистісного характеру, нашим завданням даному етапі психопрофілактики було налагодження відносин в групі, вислови учасників щодо свої очікувань від

занять, включення в процес учасників та створення відчуття безпеки та довіри між учасниками в групі. Разом з ведучим учасники визначили загальноприйняті правила, які в подальших заняттях група повинна була дотримуватися, говорити по черзі, правило слова «стоп», поважати один одного, думку інших учасників, говорити тільки від свого імені, говорити коротко та по темі даного тренінгового заняття, також враховувалося правило конфіденційності.

Цікавою булав права «Рівень щастя». Завдання – складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров'я, здоров'я рідних, житло, їжа, краса, любов, мир. Після того, як всі виконають завдання, ведучий з'ясовує, хто з педагогів знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного.

У нашому тренінгу застосовувались такі різновиди рефлексії: особистісна рефлексія; професійна рефлексія; поточна рефлексія тренінгового процесу в конкретній ситуації; рефлексивний аналіз подій у групі як форма групової рефлексії; надання учасникам тренінгу зворотного зв'язку ведучим чи іншими учасниками тренінгу; відеорефлексія (аналіз записів виконання студентами вправ і рольових ігор) [29].

Як ми вже наголошували, умови й загальні положення програми інтегративного тренінгу професійної рефлексії надалі розгорталися через систему психолого-педагогічних заходів, що здійснювалися в процесі цього тренінгу.

Отже, повертаючись до нашого дослідження, реалізація його завдань залежить від постійної роботи з розвитку рефлексивного ставлення до себе, як до суб'єкта професійної діяльності, від формування власного способу занурення в професію на основі опанування технік рефлексії, розуміння, комунікації тощо. Зокрема, динамічності тренінгу сприяло не тільки гнучке використання різних вправ, а й те, що після кожного модулю тренінгу учасники виконували рефлексивні завдання. Наприклад: на окремому папері запишіть свої думки з приводу сьогоднішнього дня тренінгу, продовжуючи фрази: «Сьогодні мені стало зрозуміло …»; «Мені заважало в роботі …»; «Було легко виконувати …»;

«Хотілось би ще …»; «Моє відкриття …»; «Моє питання …»; «Мені сьогодні було важко …»; «Було легко й цікаво …».

Результати роботи підсумовувались і при їх обговоренні в кінці кожного модулю. Вільні висловлювання засвідчують, наскільки учасники засвоїли тему, їх ставлення до тренінгу, що від нього очікують тощо. Багато в чому смислову цінність нашого тренінгу для майбутніх вихователів забезпечує те, що в ньому увага фокусується на розвитку професійної рефлексії. Так, різноманітні форми рефлексії забезпечують зворотній зв'язок, у ході якого розвивається самосвідомість студентів, відбувається відбір найбільш оптимальних моделей поведінки в різноманітних ситуаціях, підвищується самооцінка й впевненість у собі та ін.

Рефлексія завдань, вправ, технік та занять забезпечує усвідомлення її необхідності для успішної професійної діяльності й допомагає звільнитися від стереотипів непродуктивного освітнього досвіду та діяльності. Надзвичайно важливо, що переосмислення останніх і знаходження на основі цього нових шляхів вирішення складних професійних та проблемно-конфліктних ситуацій (які виникають в процесі вирішення практичних завдань у сфері спілкування і навчально-професійної діяльності) призводить до випрацьовування певних навичок і вмінь, необхідних для професійного самовдосконалення та корекції.

Подальше осмислення цих вимог та їх реалізації несе могутній психологічний заряд для кожного учасника тренінгу. А від тренера це вимагає вміння акцентувати увагу на тому позитивному, що дає сьогоднішній день, сьогоднішній стан людини [19, с. 60].

Критерії ефективності проходження психокорекційної програми:

– позитивна динаміка зниження рівня сформованості професійного вигорання та його складових;

– усвідомлення порушення балансу «робота-особисте життя»;

– позитивна динаміка (зміна) змінних емпіричних показників на вході та на виході з програми;

– міра задоволення учасників і рівень відповідності досягнутих результатів очікуванням фахівця, який проводив програму;

– позитивне самоставлення, упевненість у собі та власних силах;

– оволодіння конструктивними копінг-стратегіями і вияв зрілих психологічних захистів;

– вміння правильно розподіляти свій час;

– активізація соціальної активності;

– зниження рівня вживання психоактивних речовин (алкоголю, кави, ліків, тютюну й ін.) чи відмова від них;

– підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях;

– оптимізація взаємин з суб’єктами професійної діяльності, членами сім’ї.

Отже, розроблена програма психокорекції професійного вигорання у вихователів ЗДО, сприяла становленню педагогічної позиції дитиноцентризму, формуванню позитивного самоставлення та його складових, розвитку професійної рефлексії, вольової саморегуляції, оволодінню конструктивними способами взаємодії, професійній самоактуалізації вихователів та більшій задоволеності своєю професійною діяльністю, а відтак створила оптимальні умови для гармонізації їх професійно-особистісного розвитку та зниження рівня професійного вигорання.

3.2. Методичні рекомендації практичним психологам для проведення психопрофілактики виникнення професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання

Синдром вигорання в педагогічній діяльності став надзвичайно актуальною проблемою сьогодення. Саме від них залежить сформування та подальший розвиток людських ресурсів. Часто вихователі відчувають вигорання і стають емоційно та фізично витраченими на початку своєї кар'єри.

Синдром емоційного вигорання являє собою виснаження емоційного, фізичного та розумових станів особистості, що виявляються у професійній діяльності педагога. Стан емоційного вигорання можна охарактеризувати як фізична та емоційна втома, особистість немов спустошена, але в окремих випадках це може виражатися у грубості, різкому негативному ставленні до колективу, колег, особистість відчуває некомпетентність у сфері своєї професійної діяльності, непорозуміння на роботі та в особистому житті що дає підґрунтя для розчарування у своєму житті, та тих життєвих цінностей, що людина не проживає у наявності даного синдрому. Такого роду психологічний стан з наявною симптоматикою це ніщо інше як «людина, що перегоріла на роботі». Це травма, що викликана наслідками тяжкої праці з виснаженням та відчуттям перевтоми. Під впливом цього стану, від вихователя дитині передається відчуття дратівливості, тривоги, агресії та байдужого відношення до оточуючих [44, с. 255].

Педагоги масово стикались з вигоранням під час дистанційного навчання. Значна кількість освітян вказувала на посилення робочого навантаження та втому, ускладнення взаємодії з батьками щодо часу та меж взаємодії із ЗДО. Потрібно було модифікувати способи контролю навчальної діяльності своїх вихованців. Для перевірки вихованців щодо засвоєння та правильного розуміння навчального матеріалу та комунікації з батьками - як безпосередніми учасниками навчального процесу - вихователі користувалися месенджером Viber. Створювали відео блоги для опрацювання навчальної літератури та онлайн-

заняття для загального доступу та використання у соціальній мережі Facebook. Змінився тип проведення занять, оскільки онлайн заняття потребує значної кількості візуалізацій та інтерактивних завдань. За самозвітами вихователів-методистів, вони відчували стрес через низьку апробацію даних ресурсів, на відміну від новоприбулих вихователів, які швидко опанували платформи та черпали нові знання для оволодіння та більш якісного викладання навчального матеріалу. Можна виокремити плюси та мінуси дистанційного навчання в період карантинних обмежень з точки зору освітян, що мали вагомий вплив на навчання наших здобувачів освіти. Але, виходячи з певних першопричин, є також декілька вагомих недоліків, що вплинули негативно на психосоматичний стан освітян.

Результатами дослідження стали розроблені практичні рекомендації для педагогічних працівників щодо профілактики професійного стресу та подолання синдрому емоційного вигорання, які мають на меті підвищення психологічної і емоційної адаптації спеціалістів. На нашу думку, лише ціленаправлена комплексна психологічна підтримка в подоланні професійного стресу та синдрому емоційного вигорання дасть можливість сформувати культуру самодопомоги і піклування про своє особистісне та професійне навчання у педагогічних працівників, а також буде допомагати вирішенню завдання відновлення і підтримки їх психо-фізіологічного здоров’я.

Методи психологічної допомоги, які націлені на подолання професійного стресу і симптомів емоційного вигорання, по відношенню до поєднання видів і форм роботи можна таким чином систематизувати:

1. Індивідуальна психологічна підтримка (через те, що професійний стрес і синдром емоційного вигоряння виявляються у всіх спеціалістів різними формами, одностайного рішення для подолання цієї проблематики не існує).

2. Групова психологічна підтримка (семінари для педагогічних працівників, які створюють ситуації з життя, що дають можливість їх вирішувати та розвивають більш розумне відношення до життя). До прикладу, корисно буде провести рефлексивний тренінг, який має на меті спонукати педагогів до якнайповнішого обговорення власного внутрішнього досвіду в ситуаціях

виконання ними роботи. Ті, у кого рефлексія на високому рівні можуть зрозуміти, обдумати свої шляхи мислення, роботи, комунікації, власної поведінки як повного ставлення до довкілля; провести переосмислення і зміну підстав своєї діяльності у професії.

3. Головною психологічною властивістю, яка гарантує стресостійкість в діяльності педагога, являється рівень особистісної зрілості спеціаліста. Тут розуміють ступінь осмислення себе, можливість брати на себе відповідальність, знаходити вихід із ситуації і вибирати правильне, вміти створювати гармонійні відносини з іншими людьми, а також бути відкритими до модифікацій та сприйняття власного і чужого досвіду у цьому розмаїтті. Через це, важливою і ключовою частиною запобіганню професійного стресу і емоційного вигорання являється особистісна психологічна підготовка педагогічних працівників (під цим розуміється не лише теоретична основа психології, але й застосування знань на практиці, що направлене на розвиток стресостійкості спеціалістів).

4. Опорними напрямками профілактики професійного стресу і синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників є: ознайомлювальна робота про сутність і висновки професійного стресу та емоційного вигорання (лекції, семінари, перегляд відео-матеріалів); створення кімнати «психологічного вивільнення» для спеціалістів; координація роботи психолога (важливість постійної перевірки спеціалістів, перевірка їх психо-фізичного стану); розвиток позитивної психологічної атмосфери в колективі; застосування методів коучинку в педагогічному колективі; психологічне консультування як методика обговорення професійних і особистісних проблем фахівців; створення умов активного відпочинку, санаторно-курортного оздоровлення для педагогів [41, с. 55].

Для психологічної профілактики синдрому емоційного вигорання потрібно організовувати обов’язковий вихідний день один раз на тижні, протягом якого потрібно займатися тільки тим, чим душі заманеться. Потрібно навчитися викидати з думок тривожність або проблеми через аналіз (на папері або в спілкуванні з уважним співрозмовником) та розставляти пріоритети: першими

братися за справді важливі справи, а лише згодом переходити до наступних. Задля недопущення вияву синдрому або підсилення вже існуючого емоційного вигорання, психологи дають рекомендації, що потрібно розвивати уміння миритися з втратами. Початок боротьби із синдромом стає легшим, коли можеш подивитися власним страхам «в очі». До прикладу, якщо відсутній сенс життя, треба розуміти це і починати все заново, знати нову мету, нові шляхи розвитку і сили [39, с. 120].

Ще одним важливим вмінням, на думку спеціалістів є вміння казати «ні» непотрібним речам, погоня за якими і стає причиною синдрому емоційного вигорання. Якщо людина в курсі того, що їй конкретно потрібно, а не думає як всі, то вона важче піддається емоційному вигоранню. Зокрема коли зовнішні обставини допомагають виникненню стресу та емоційного вигорання, позитивних моментів можна добитися, якщо розвивати власні індивідуальнопсихологічні можливості, шукати необхідні властивості та уміння, а також притримуватися правил психологічної безпеки, яка має на меті формування особистісного ресурсу.

Можна допомогти самому собі, якщо вчасно виявити перші ознаки. Потрібно відразу відреагувати на сигнали, що подає тіло, можливо, не вперше. Вистачить приділяти зовсім трохи часу для піших прогулянок після роботи, і залишати роботу на роботі, перемикатися на іншу область життя. Не треба занадто багато планувати на один день, потрібно вміти ділити свій час. Не варто забувати про паузи між роботою, бо як і тілу, так і голові треба релаксація. Слід менше відволікатися на соціальні мережі. Інколи близькі люди можуть розвантажити вас після тяжких робочих буднів. Ласкаві обійми або проста бесіда можуть викреслити з думок негативні емоції. Потрібно постійно займатися хобі, а не жити у професії весь вільний час.

Одним із найрезультативніших способів профілактики утворенню синдрому емоційного вигорання можна вважати саморегуляцію, оскільки без активного і усвідомленого включення самої людини неможливо вдало розібратися з цією проблемою. Саморегуляція – це керівництво власним

психоемоційним станом, якого можна досягти способами впливу особистості на самого себе при використанні слів, уявних образів, контролю м'язового тонусу та диханням.

Найбільш ефективними методами саморегуляції є:

– нервово-м’язовий відпочинок (звершення системи вправ, до яких входить чергування максимальних нагрузок для розслаблення груп м’язів, після чого можна зняти напругу з окремих частин тіла або усього тіла цілком, що дає можливість зменшити емоційне напруження);

– ідіомоторні вправи (схожа до попередньої, ця методика заключається у хронологічному напруженні та розслабленні м’язів тіла, проте тренування даються не в реальності, а в думках; цей метод заснований на реально доведених фактах, які дають гарантію подібності стану м’язової тканини у дії реального та уявного руху. Може використовуватися як самостійна техніка для зниження тонусу м’язів та як засіб самопрограмування думок в стані відпочинку);

– сенсорна репродукція образів (заспокоєння при уявленні образів, цілісних ситуацій, які асоціюються з релаксацією (прогулянка в лісі, відпочинок на морі тощо), сконцентрувавшись на рівномірному диханні та приємних емоціях, які формуються в різних частинах тіла в уявній ситуації);

– аутогенні вправи (методика має на меті використовувати самонавіювання та аутосугестію, які здійснюються через вербальні дії – самонакази; створюються зв’язки між самонаказми та психофізіологічними діями).

Метод асоціювання (система тренувань, які мають на меті подолати дисоційовані стани через занурення у стан асоціації; для цього розроблені комплекси вправ, що створюють корисні способи асоціювання-дисоціювання [37, с. 28].

Як результат саморегуляції, можуть з’являтися три головні ефекти: ефект заспокоєння (подолання емоційної напруженості); ефект відновлення (усунення проявів втомлюваності); ефект активізації (збільшення психофізіологічної реактивності).

Зона саморегуляції природньо пов'язує індивідуальність з особистістю. Такі риси, як нерозсудливість, безтурботність, необачність, розпещеність, метушливість, недбалість тощо, відмічають як дефіцит у розвитку цієї сфери. Навпаки, якщо людину описують як акуратну, витриману, відповідальну, організовану, совісну у виконанні своїх обов'язків, то це означає, що вона вміє брати під контроль свої думки і почуття, дії та вчинки [8]. Якостями розвинутої зони саморегуляції є також уміння особистості вчасно «знімати» напругу, скидати внутрішні «затиски», відпочивати, вміння знімати втому і виявляти стан внутрішньої рівноваги, свободи, упевненості у собі. Це допомагає нейтралізації та видаленню з думок негативних емоцій.

Наступним екологічним способом, на нашу думку, є створення групи психодрами, де широко застосовується рольова гра та елементи імітування життєвих ситуацій, які призначені для якнайповнішого відкриття внутрішнього світу людини [32, с. 50].

Профілактичні, лікувальні та реабілітаційні методики і заходи повинні бути спрямовані на зняття дії стресора: зняття робочого напруження, підвищення професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими зусиллями і результатом, який отримується. Слідуючи рекомендаціям, педагог не тільки зможе запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання, але і суттєво знизити ступінь його вираження:

– визначення короткотермінових і довготривалих цілей;

– використання «тайм-аутів», що необхідно для забезпечення психічного і фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

– оволодіння вміннями і навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, який призводить до вигорання);

– професійний розвиток і самовдосконалення (одним із способів запобігання синдрому емоційного вигорання є обмін професійною інформацією з представниками інших служб, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той

який існує всередині окремого колективу, для цього існують різні способи – курси підвищення кваліфікації, конференції та ін.);

– втеча від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її неможливо уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню синдрому емоційного вигорання);

– емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, імовірність вигорання знано знижується або цей процес стає не настільки вираженим);

– підтримка хорошої фізичної форми (не варто забувати, що між станом тіла і станом душі існує тісний зв’язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги чи ожиріння збільшують прояви синдрому емоційного вигорання).

Отже, для попередження синдрому «професійного вигорання» необхідно дотримуватися рекомендованих принципів власної поведінки та професійної діяльності: планування та нормування педагогічної діяльності, обов’язковий відпочинок, розваги та посильні і приємні фізичні навантаження, психологічне розвантаження, уникання нездорової конкуренції та терпіння.

Висновки до розділу 3

Основним психологічним формуванням особистості, що сприяє профілактиці синдрому емоційного вигорання у педагогів являється аутопсихологічна компетентність, що розуміє під собою вміння орієнтуватися в інтраіндивідуальному просторі, управляти ним та модифікувати, покращуючи та розвиваючи свою особистість та професіоналізм.

Результативність профілактики синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників формується, в першу чергу, комплексом психологічних умов: інтерпсихологічних (психологізація атмосфери навколо педагога – лонгітюдна психодіагностика тих компонентів особистості, які стали найбільш уразливими та психолого-педагогічне консультування, що складається з психолого-педагогічного просвітництва та психологічних тренінгів); інтрапсихологічних (створення у педагогів аутопсихологічної компетентності).

У науковій літературі сьогодення налічується безліч методів гармонізації психофізичного стану: працетерапія, рольові ігри, метод повної раціоналізації майбутньої події, метод вибіркової позитивної ретроспекції, вміння змінювати пріоритети, розсудливість стресів, вміти розслаблятися, дискретна комунікація, гумор, навіювання, самонавіювання, психорегулюючі вправи, театротерапія, книготерапія, арт-терапія, музикотерапія, природотерапія, лікування сном, гештальт-терапія, групи психодрами та інше. Універсальних рекомендацій, як запобігти емоційному вигоранню, на жаль, немає.

Перспективами подальших досліджень можуть стати розробка методичних рекомендацій щодо профілактичної та корекційної діяльності з людьми різних типів темпераменту, різного досвіду (стажу) роботи; тренінгових занять, направлених на осмислення та подолання проявів емоційного й професійного вигорання; розвиток у окремих індивідів навичок самопізнання, самосприйняття та саморозвитку особистості.

ВИСНОВКИ

Систематизація й узагальнення результатів теоретико-експериментального дослідження ролі рефлексії та децентрації як чинників професійного вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання дають підстави зробити наступні висновки.

Теоретичний огляд та аналіз джерел дозволив розкрити актуальність проблеми синдрому професійного вигорання у діяльності педагогічних працівників. Професійне вигорання виникає внаслідок фізичного, емоційного, духовного, інтелектуального і міжособистісного виснаження. Синдром професійного вигорання виникає не лише через зовнішні (професійні, соціальні, організаційні) чинники, але і через внутрішні (психологічні).

Насамкінець можна сказати, що емоційне вигорання можна прийняти за депресію, оскільки особистість в обох ситуаціях так само пасивна та обезсилена. Емоційне вигорання та депресія в симптомах повторюються, і досить часто ці проблеми пов'язують. Проте дослідження доводять, що різниця є. Під час дослідження було виявлено наступні особливості емоційного вигорання - емоційну виснаженість, яка складається з емоційної спустошеності та втоми, не виключеними є прояви деперсоналізації, які можна охарактеризувати знеособлюванням відносин із людьми. Також важливою особливістю емоційного вигорання являється резистенція, яка спостерігається у несвідомому бажанні досягти психологічного комфорту, тобто особистість робить все для того, аби більш-менш вдало захиститися від неприємних вражень.

Також було виділено групу факторів, які прямо чи опосередковано створюють умови для професійного вигорання: організаційні та індивідуально-особистісні чинники діяльності, зокрема її результативність, задоволеність нею, прирівнювання до професійної групи, мотиви діяльності, стан здоров’я.

Ще можна зазначити, що ефективний розвиток рефлексії як засобу реалізації професійної діяльності відбувається, якщо використовуються не тільки спонтанні, а й довільні способи рефлексування, якими можна опанувати

під час спеціального навчання. За результатами досліджень, засобами розвитку рефлексії є активні методи навчання, що будуються на засадах оформлення та нарощування спонтанного досвіду рефлексування. Ця педагогічна стратегія забезпечує роботу суб'єкта з власним досвідом рефлексування у процесі навчання, створює запит на спеціально організовані засоби рефлексування.

Результати опитування свідчать про те, що у значної кількості педагогічних працівників присутня нерозумна емоційна реакція на події, зменшена взаємодія з співробітниками, завершення професійного обов’язку, бажання бути наодинці, збільшення економії емоцій. Основною ознакою у опитуваних стала редукція власних цілей. Це виявляється у негативній самооцінці, недооцінюванню власних досягнень та успіхів у професії, негативному відношенні до професійної гідності та способів або ж у згладжуванні своїх достоїнств, локалізації засобів роботи, обов'язків по відношенню до інших.

Для основної маси вихователів є характерним задовільний показник нервово-психічної стійкості. Головним проявом синдрому «психічного вигорання» у педагогів являється «професійна мотивація». У більшої частини вихователів високий ступінь опірності стресу. Енергетичні ресурси не застосовуються для боротьби з негативізмом у психологічному стані, які зароджуються у дії стресу на організм. Через це, щоб не робили досліджувані, та куди б не спрямовували свої дії - це буде ефективніше. Дана ситуація дає охарактеризувати роботу вихователя тією, яка носить стресогенний характер.

У результаті узагальнення експериментальних даних було встановлено, які фактори більше чи менше впливають на психічне здоров’я педагога. Було підтверджено, що у роботі педагогічних працівників відмічається високий рівень емоційного вигорання.

Проведене дослідження не доводить усіх методів вирішення проблематики обґрунтування психологічних способів профілактики професійного вигорання у педагогів. Перспективою подальших наукових досліджень вбачаємо у розробці

інноваційних засобів профілактики професійного вигорання педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ

1. Аналітична довідка щодо організації дистанційного навчання у закладах загальної середньої освіти в умовах карантину. Режим доступу: https://sqe.gov.ua/images/materials/%D0%86%D0%BD%D1%8.pdf

2. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. Харків: Основа, 2009. 159 с.

3. Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників сучасних освітніх організацій. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія».* 2015. №1. С. 30-39.

4. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів: метод. посіб. Вінниця: ММК, 2015. 252 с.

5. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении. Санкт-Петербург: Пресса, 2004. 474 с.

6. Булах В. П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство: науково-практичний журнал*. 2015. № 4. С. 47-51

7. Бутиріна М., Новолаєв А. Шляхи попередження «професійного вигорання» педагогів. *Актуальні питання гумантарних наук.* 2016. № 15. С. 265-270.

8. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах.* 2021. № 75. Т. 1. С. 68-72.

9. Вовк О. В. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. *Психологічне здоров`я.* 2019. №1 С. 3-26. URL: https://maup.com.ua/assets/files/psihologz/2019-1/02.pdf (дата звернення: 08.09.2021).

10. Воронова О. Ю. Рефлексія педагога-вихователя: принципи та особливості дослідження. *Проблеми сучасної психології: зб. наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім.*

Г. С. Костюка НАПН України. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2011. № 12. С. 168–179.

11. Воронова О. Ю. Концептуальні підходи до вивчення поняття рефлексії. *Педагогіка і психологія професійної освіти: науково-методичний журнал.* Львів, 2016. № 1. С. 114–122

12. Гриник І. Психологічниий аналіз синдрому професіиного «вигорання» педагогічних працівників. *Проблеми гуманітарних наук.* Дрогобич, 2010. Вип. 25. С. 48–59

13. Дистанційне навчання: виклики, результати та перспективи. Порадник. З досвіду роботи освітян міста Києва: навч.-метод. посіб. / упоряд. Воротникова І.П, Чайковська Н.В. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2020. 456 с.

14. Дистанційне навчання: психологічні засади: монографія / [М.Л. Смульсон, Ю.І. Машбиць, М.І. Жалдак та ін.] / за ред. М.Л. Смульсон. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.

15. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

16. Іржавська Я. А. Профілактика емоційного вигорання. *Педагогічна майстерня: наук.-метод. журн. ТОВ "Вид. група "Основа".* Харків, 2020. № 4 (112). С. 5-10.

17. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL: https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogo-stolittya/ (дата звернення: 15.09.2021).

18. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л.В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.

19. Колтунович Т. А. Копінг-стратегії як механізми адаптації вихователів дошкільних навчальних закладів у процесі професійного вигорання: теоретичний аспект. *Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук.*

праць. Педагогіка та психологія. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. № 573. С. 58-68.

20. Кухаренко В.М., Бондаренко В.В. Екстрене дистанційне навчання в Україні: монографія. Харків: Вид-во КП «Міська друкарня», 2020. 409 с.

21. Лаврова М. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія.* 2014. Т. 19. № 2. С. 194-202.

22. Лящ О.П., Яцюк М.В., Кашараба І.О., Шимон К.О. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус*. 2020. № 20. С. 245-250.

23. Малєєва О. В. Психолого-педагогічний супровід педагогів під час пандемії. *Проєктування індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагога в контексті Концепції «Освіта впродовж життя»*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Краматорськ, 10 груд. 2016 р. Краматорськ, 2016 URL: https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/conferences/article/download/7501/7482

24. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №2 (1). С. 444-452.

25. Мірошниченко О. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.

26. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання». *Young Scientist*. 2015. № 4 (19). С. 103-105.

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

28. Назарук Н. Каузально-телеологічний формат профілактики «професійного вигорання» вчителя. *Психологія особистості*. 2012. № 1 (3). С. 119-128.

29. Неруш Т. Основні етапи вивчення феномену вигорання. *Вісник Саратовського університету. Нова серія. Серія Філософія. Психологія.Педагогіка.* 2017. Т. 17. №4. URL: https://phpp.sgu.ru/ru/articles/osnovnye-etapy-izucheniya-fenomena-vygoraniy (дата звернення: 26.08.2021).

30. Організація психологічного супроводу та соціально-педагогічного патронажу освітнього процесу в умовах дистанційного навчання: метод. рек. / за заг. ред. І.В. Марухиної. Суми: НВВ КЗ СОІППО 2021. 80 с.

31. Пасічник І. Д., Ткачук О. В. Рефлексія та децентрація як чинники ілюзії знання. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»: науковий журнал.* Острог: Вид-во НаУОА, 2020. № 11. С. 101–106

32. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог.* 2011. № 14-15. С. 49-54.

33. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи.* 2019. №69. С. 174-179.

34. Погожина І. М. Децентрація у дошкільників: емпіричний аналіз феномена, або що насправді діагностують методики Х'юза і Піаже. *Вісник Московського університету. Серія 14. Психологія*. 2011. № 3. С. 132–142.

35. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. № 45. С. 59-64.

36. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за наук. ред. В.Г. Кременя. Київ: ТОВ «Юрка Любченка», 2020. 243 с

37. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. С. 26-28.

38. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С. 6-11.

39. Скорик Ю. М. Передумови професійного вигорання викладачів вищої школи. *Science and Education ¨a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2014. №19. С. 119–121.

40. Скороходько К. В. Психологічні особливості децентрації особистості. *Вісник психології і педагогіки*. 2012. № 9. URL:https://www.psyh.kiev.ua/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%BD%D0%B0%D1%83%D0%BA._%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8C%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA_9 (дата звернення: 27.08.2021).

41. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: Філософія, педагогіка, психологія.* 2014. №36. С. 50-57.

42. Стебловська А. Теоретичне уявлення поняття «синдром емоційного вигорання» в психолого-педагогічній літературі. Історичні та соціально-наукові думки. 2017. № 8. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ teoreticheskoe-predstavlenie-ponyatiya-sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-vpsihologo-pedagogicheskoy-literature (дата звернення: 27.09.2021).

43. Шапошникова Ю. Г. Проблема рефлексії у філософських та філософсько-психологічних дослідженнях. *Стратегія соціально-психологічного та медико-біологічного забезпечення життєдіяльності людини* : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції. Миколаїв: МДУ, 2004. С. 172–177

44. Шевченко В. В. Синдром емоційного вигорання працівників освіти. *Збірник наукових праць. Психологічні науки.* 2014. № 2.13 (109). С. 252-257.

45. Dierendonck D. V., Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory. *Journal of social and clinical psychology*, 1994. № 13 (1). P. 78-87.

46. Freudenberger, H.J. Staffburn-out. *Journal of Social Issues*, 1974, №30, pp.159-166

47. Selye H. Stress without distress. *The Journal of Neuroscience*. Riga : Vneda, 2016. 109 p.

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Тренінгова програма для педагогічних працівників

Тема: Профілактика емоційного вигорання педагога

Мета: знайомство членів групи; усвідомлення педагогами своїх емоцій та почуттів, прийняття їх; освоєння ефективних способів зняття внутрішнього напруження, прийомів саморегуляції.

Обладнання: карточки «фантом», кольорові олівці, аркуші А4, ручки.

ХІД ЗАНЯТТЯ

1. Вправа «Найцінніший дитячий подарунок». Назвіть своє ім'я, найцінніший дитячий подарунок.

2. Слово ведучого. Наша сьогоднішня зустріч присвячена темі: «Профілактика емоційного вигорання педагога». Що ж таке «синдром емоційного вигорання»? Це стан надмірного емоційного, фізичного та психічного виснаження людини, яке обумовлюється тривалим перебуванням у емоційно перевантаженій ситуації. Основним чинником виникнення даної «хвороби» є стрес. А в роботі та житті педагога їх більш ніж достатньо. Тому не будемо зупинятись на запитаннях «чому?» і «навіщо?», перейдем до «що робити?». Для початку запропоную вам вправу, яка покаже яким сферам свого життя ви надаєте перевагу, а в яких не реалізовуєте себе.

3. Вправа «Соціальні ролі» (Я педагог, дружина, мати, дочка, подруга, жінка, бабуся, колега, господиня) Позначте, від центру кожну роль за мірою та кількістю часу і енергії, що ви їй віддаєте. Чим більше віддаєте, тим вище відмічайте.

Обговорення. На схемі, яку ви отримали можна чітко побачити, які соціальні ролі стоять для вас на першому місці, а які страждають від нестачі вашої енергії. Проведення методики «Живий будинок».

4. Вправа «Без обмежень» Емоційне виснаження та набуття «синдрому емоційного вигорання» це неминуча доля майже кожного педагога, який пропрацював більше 15-ти років на одній посаді. Часто в нас, педагогів, присутня така риса в характері як надмірна категоричність, знання як правильно, що є ризиком емоційного вигорання. З цього приводу пропоную вам такий експеримент. Кожному учаснику роздано бланк, на якому намальовано 9 точок. Їх необхідно об'днати чотирма лініями, не відриваючи руки. Дана вправа показує наскільки ми можемо відірватись від стереотипів і мислити нетрадиційно.

5. Метафорична історія «Четвертий тунель» Людина конструює свою реальність через власні переконання та висновки, часто десятилітньої давності. Є дуже показовий приклад зі щуром та тунелями. Якщо ми посадимо щура в лабіринт з чотирма тунелями і завжди будемо класти сир у четвертий тунель, тварина скоро навчиться шукати сир у четвертому тунелі. Хочеш сир? Бігом у четвертий тунель – ось і сир! Знову хочеш сиру? В четвертий тунель – маєш сир. Через деякий час великий Бог у білому халаті кладе сир у інший тунель. Щур захотів сир, побіг у четвертий тунель, а сиру немає. Щур вибігає. Знову в четвертий тунель – сиру немає. Вибігає. Через деякий час щур перестає бігати в четвертий тунель і пошукає в іншому тунелі. Різниця між щуром і людиною проста – людина бігатиме в четвертий тунель вічно! Людина повірила в четвертий тунель. Щури ні в що не вірять, їм потрібен сир. А людина, повіривши в четвертий тунель вважає правильно бігати туди, є там сир чи нема. Людині важливіше відчувати себе правим, ніж мати сир. І ми продовжуватимемо ходити по одному і тому ж шляху, навіть якщо давно не отримували сиру і наше життя погано працює. Людина схильна вірити у свої «четверті тунелі». Людина надає перевагу бути правою і дотримуватись своїх переконань, ніж бути щасливою. Ми можемо все життя бігати по «четвертим тунелям» аби не зраджувати своїм переконанням та доказувати свою правоту. І це для нас важливіше, ніж бути щасливим. А великий Бог життя не забуває перекладати сир. І ви ніколи не будете

щасливі, намагаючись отримати щастя, якщо керуєтесь вірою в те, що ви знаєте, де знаходиться сир[2, с.128].

6. Вправа «Фантом». Емоції, їх надміра чи їх дефіцит, займають чільне місце в розвитку «синдрому емоційного вигорання» педагога, що в свою чергу тягне за собою безліч соматичних захворювань. (Роздати всім учасником листки з намальованим тілом людини) Інструкція: "Уявіть, що ви зараз дуже сильно роздратовані на когось чи щось. Спробуйте відчути цю злість усім тілом. Можливо вам буде легше уявити тоді, коли ви згадаєте певний випадок, коли ви розізлились на когось. Відчуйте, де у вашому тілі знаходиться ваша злість. Як ви її відчуваєте? Можливо вона схожа на вогонь десь у вашому організмі? Можливо це свербіння в кулаках? Заштрихуйте ці ділянки червоним олівцем на своєму малюнку. Тепер уявіть, що ви несподівано перелякались чогось. Що вас може налякати? Де знаходиться ваш страх? На що він схожий? Замалюйте чорним олівцем це місце на своєму малюнку". Аналогічно запропонувати учасникам визначити синім олівцем сум.

Обговорення. Зверніть увагу, які ділянки тіла заштриховані. Вже доведено, що сильні та постійні негативні емоції викликають ті чи інші захворювання. Зокрема гнів, страх, сум… І подивившись на ваш фантом, можете зрозуміти, які хвороби можуть загрожувати вам при частому переживанні даних емоцій.

7. Піраміда підтримки при емоційному виснаженні. Що ж робити, якщо ви бачите в собі симптоми «емоційного вигорання»? А це:

– Швидка втомлюваність;
– Посилення тривоги;
– Погіршення пам'яті;
– Негативізм у спілкуванні з учнями та колегами;
– Безсоння;
– Апатія та пасивність;
– Депресивний стан;
– Зниження самооцінки;
– Підвищена дратівливість;
– Часті помилки на роботі;
– Порушення у харчуванні – переїдання або відмова від їжі;
– Соматичні захворювання – головні болі, захворювання печінки, кишечника, серця, нервової системи, гіпертонія та ін.

Існує так звана Піраміда підтримки (при емоційному виснаженні) Як бачимо, як першому місці стоїть самопідтримка.

Існують такі способи самопідтримки: - Фізичні вправи, - Збалансоване здорове харчування, - Відпочинок та сон, - Релаксація та здорові способи отримання задоволення, - Уміння встановлювати баланс між офіційним та особистим життям.

8. Вправа «Ресурсний мішечок» Позитивне та доброзичливе спілкування відіграє не останню роль у профілактиці емоційного вигорання. Кожному із вас я зібрала ресурсний мішечок. У ньому є підбадьорливі прянощі, які нагадуватимуть своїми ароматами про те, що все для вас необхідне завжди з вами. Кава – смачний напій, який приносить задоволення, бадьорить, тонізує. Це один з найулюбленіших запахів людства. Кардамон зміцнює нервову систему, знімає втому і апатію. Кориця позбавляє від почуття самотності і страху.

9. Заключне слово ведучого.

Пам'ятка «Поради педагогам щодо подолання стресових ситуацій»

Усміхайтесь частіше й будьте здорові!

Тренінг на тему «Профілактика емоційного вигорання педагогів»

Мета: - *ознайомити педагогів з поняттям "синдром емоційного вигорання", його основними причинами і симптомами, визначити основні умови збереження емоційного здоров'я педагога;*

- *підвищити самооцінку педагогів, їх впевненість у собі;*
- *створити умови для психологічного розвантаження педагогів;*
- *надати інформацію про сучасні техніки і прийоми стабілізації емоційного стану педагогів.*

Завдання:

1. Навчити педагогів практичним навичкам боротьби з «синдромом емоційного вигорання».
2. Створити в групі атмосферу емоційної свободи та відкритості, дружелюбності і довіри один до одного.
3. Формувати професійні якості: комунікативні здібності, рефлексію, здатність до емпатії.

Матеріали: аркуші паперу, ручки, відро для "сміття", стікери, ватмани, газети, журнали.

Хід тренінгу

І Вступна частина

1. Ритуал вітання «Як вітаються в різних країнах світу».

Мета: створити сприятливу невимушену психологічну атмосферу в групі.

Психолог розповідає групі про жести вітання у різних народів. Попереджає учасників про те, що вони повинні будуть використати ці ритуали, знайомлячись одне з одним.

Варіанти вітання:

• легкий уклін зі схрещеними на грудях руками (Китай);
• легкий уклін, долоні складені перед чолом (Індія);
• легкий уклін, руки витягнуті уздовж тулуба (Японія);
• просте рукостискання і погляд в очі (Німеччина);
•м’яке рукостискання обома руками, торкання тільки кінчиками пальців (Малайзія);

Примітка. Під час виконання цієї вправи підтримується атмосфера толерантності, поважне ставлення. Крім того, буде цікаво по-різному вітатися. Наприкінці вправи проводиться короткий обмін враженнями.

2. Прийняття правил роботи групи (5-7 хв)

Правила нашої групи

- Тут і зараз (говоримо в теперішньому часі)
- Бути активним і позитивним.
- Один говорить – всі слухають.
- Бути чесним і толерантними.
- Не критикувати, а допомагати.
- Кожна думка має право на існування
- «Піднята рука»
- Дотримуватись регламенту.
- Кожен учасник має дотримуватися всіх прийнятих правил.

ІІ. Основна частина

1. Повідомлення теми та мети тренінгу

Вправа «Рівень щастя»

Складіть список того, за що ви вдячні долі в цей момент. Прослідкуйте, аби внести все, що варто подяки: сонячний день, своє здоров’я, здоров’я рідних, житло, їжа, краса, любов, мир.

Після того, як всі виконають завдання, ведучий з'ясовує, хто з педагогів знайшов 10 обставин, за які можна бути вдячним долі; хто 5; хто жодного.

- *Хотілося б нагадати історію про двох людей*, яким показали склянку води. Один сказав: «Вона наполовину повна, і я вдячний за це». Інший сказав: «Вона наполовину порожня, і я відчуваю себе обдуреним». Різниця між такими людьми не в тому, що вони мають, а в їх ставленні до цього. Ті хто володіє мистецтвом подяки, фізично й емоційно більш благополучні, ніж ті, «ошукані» люди, чиї склянки завжди наполовину порожні.

2. Очікування від тренінгу.

Вправа «Метелики»

Свої очікування від тренінгу учасники записують на метеликах, які сідають навколо квітки, а по закінченні тренінгу «сідають» (або не «сідають») на неї.

3. Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання (СЕВ)»

Слово тренера:

- Сучасне життя з його численними труднощами вимагає від людини будь-якої професії активізації всіх сил. Представники педагогічної галузі опиняються в найбільш складній ситуації, оскільки відчувають подвійні навантаження. Негативно забарвлені стани педагога знижують ефективність виховання й навчання дітей, підвищують конфліктність, сприяють виникненню і закріпленню негативних рис, руйнують психічне здоров'я.

Професія педагога належить до категорії стресогенних і вимагає великих резервів володіння собою та саморегуляції. У педагогічній діяльності постійно спостерігають стан емоційної напруженості. **Після перебування в складних ситуаціях педагог найчастіше відчуває виснаженість, пригніченість, бажання розслабитись. В окремих випадках емоційна напруженість досягає критичного моменту – й результатом стає втрата самовладання та самоконтролю.**

У подібних випадках зазвичай говорять, що людина «згоріла».

У медицині такий стан називають синдром емоційного вигорання (СЕВ).

СЕВ - стан емоційного та фізичного виснаження, зниження енергетичного потенціалу, яке супроводжується порушеннями емоційної сфери.

СЕВ характерний для представників комунікативних професій, або, як ще прийнято їх називати, професій типу «дюдина-людина».

З 1974 року вийшло друком понад 2500 статей і книг; присвячених вивченню синдрому «професійного вигорання». Але переважна більшість із них – описового й епізодичного характеру. Літератури, що розкривала науково-практичні дослідження в цій галузі, ще недостатньо. Проте дослідження синдрому триває. Нині він має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 - проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям».

Факторами, які впливають на вигорання, **є індивідуальні особливості нервової системи і темпераменту**. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, індивідуальні особливості яких не поєднуються з вимогами професій типу «людина-людина».

Процес вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» і розвивається поступово.

Спочатку у «вигораючого» починає зростати напруга у спілкуванні. Далі емоційна перевтома переходить у фізичну, людина не відчуває в собі сил для виконання навіть дріб'язкових справ, доводиться докладати багато зусиль, щоб примусити себе приступити до роботи. **Така втома може провокувати стан пригніченості, апатію, спалахи роздратування, відчуття постійної напруги, дискомфорту.**

Стає усе важче зосередитись на виконуваній роботі, усе частіше з голови вилітають важливі справи. Людина вже не завжди здатна стримати викликане оточуючими роздратування, виникає потреба усамітнитися, обмежити контакти. Якщо ж це не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися у байдужості до людей, цинізмі і навіть агресії.

Вигорання відбувається дуже поступово:

- I стадія триває 3-5 років,
- II триває 5-15 років,
- III – від 10 до 20 років.

На його тлі можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.

На основі емоційного вигорання виникає професійне вигорання.

Професійне вигорання – це:

- реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю;
- результат некерованого довготривалого стресу;
- психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень;
- різновид та передумова професійної деформації особистості.

Симптоми професійного вигорання.

- почуття постійної хронічної втоми;
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння, постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.
- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події — часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- постійне переживання негативних емоцій,
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так. як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).
- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання

Зазвичай, у вигорівшого професіонала виникають проблеми відразу у декількох сферах, хоча, як правило, одна з них є ведучою і запускає ланцюгову реакцію.

1. Сфера самооцінки (людині здається, що вона не справляється зі своїми обов’язками).

2. Сфера емоцій (людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона повинна вирішувати в силу своїх професійних обов'язків. Тобто її стан можна описати як внутрішню істерику: "Та що ви усі від мене хочете? Я не можу вам нічим допомогти! Залиште мене у спокої!"

3. Сфера психіки (навіть якщо людині не доводиться постійно "працювати емоціями", у неї може похитнутися психіка – просто через те, що вона **перевантажена і працює у режимі, який їй не властивий).**

4. Сфера інтелекту (це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає посаду, яка не дозволяє реалізувати у повній мірі свої інтелектуальні здібності).

Захистом від вигорання за цим типом є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких навчать, як правильно себе поводити у складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їхні страждання всією душею.

Педагогам потрібно володіти вміннями й навичками саморегуляції емоційного стану, щоб зберегти і зміцнити психологічне здоров'я.

4. Вправа «Колесо життя»

На аркушах намалювати велике коло, у центрі поставити крапку.

Поділити коло на 8 рівних секторів. Кожен сектор означає сферу вашого життя (робота, дім, діти, сімя, стосунки, друзі, любов, гроші, саморозвиток, освіта, хобі, творчість, навчання, краса, здоров'я).

Тепер оцінимо стан ваших справ у кожній сфері за 10-бальною шкалою. На скільки ми не дотягуємо до ідеального стану – «на десяточку»?

Тепер перенесіть ваші оцінки до секторів і побудуйте колесо. У вас вийшло колесо балансу, на якому можна побачити ті сфери життя, які знаходяться на шляху до ідеального стану.

Об'єднайте ваші оцінки лініями іншого кольору.

У нас з'явились сектори, де наша оцінка значущості вища, ніж оцінка поточного стану справ, і є такі, де оцінка нижча. У тих секторах, де оцінка значущості вища, проміжок між лініями розмалюйте жовтим кольором, а де нижча – блакитним.

Ось тепер робимо висновки:

- **жовті сектори** – це місця, на які варто звернути особливу увагу, тому що це значущі сфери, справи в яких далекі від ідеальних.
- **блакитні сектори** – це сфери, на які ми витрачаємо уваги більше, ніж вони, можливо, заслуговують.

пропоную надати більшого значення тим секторам, які залишилися поза увагою, хоча були дуже важливими.

5. **Вправа "Кошик сміття"**

Мета: *звільнення від негативних почуттів та емоцій.*

Матеріали: аркуші паперу, ручки, відро для "сміття".

Посеред кімнати психолог ставить символічний кошик для сміття. Учасники мають можливість поміркувати, навіщо людині відро для сміття і чому його потрібно постійно звільняти.

Психолог: "Уявіть собі життя без такого відра: коли сміття поступово заповнює кімнату, стає неможливо дихати, рухатися, люди починають хворіти. Те ж відбувається і з почуттями - у кожного з нас накопичуються не завжди потрібні, деструктивні почуття, наприклад, образа, страх.

Я пропоную всім викинути в сміттєве відро старі непотрібні образи, гнів, страх. Для цього на аркушах паперу напишіть ваші негативні почуття: ***"я ображаюся на ...", "я серджуся на ...", тощо ".***

Після цього педагоги рвуть свої папірці на дрібні шматочки і викидають їх у кошик, де вони всі перемішуються і забираються.

6. РУХАНКА «Полювання на лева» (5 хв)

- В. Сухомлинський говорив, що для ефективної і тривалої праці, необхідно чергувати інтелектуальні навантаження з фізичними.

Мета: *створити гарний настрій, зняти втому.*

Учасники стають у коло один за одним. Ведучий промовляє слова, які супроводжуються певними рухами, а учасники повторюють за ним:

- Ми йдемо полювати на лева. (Впевнений хід по колу)
- На боїмося ми нічого! (Відображаємо рухами)
- Ой, а це що?
- **Болото! Чав! Чав! Чав! (Обережний хід, високо піднімаючи коліна)**
- Ой, а це що?
- **Море! Буль! Буль! Буль! (Плавальні рухи)**
- Ой, а це що?
- **Поле! Топ! Топ! Топ! (Тупотіння ногами**)
- Ой, а це що?
- **Це дорога навпростець! (Впевнений хід)**
- Ой, а це хто? Такий великий! (Показуємо) Такий пухнастий! (Немов погладжуємо)
- **Ой, та це ж лев! (Показуємо, як злякалися)**
- Побігли додому! Через поле! Топ! Топ! Топ!
- **Через море! Буль! Буль! Буль!**
- **Через болото!** Чав! Чав! Чав!
- Прибігли додому! Сховалися! (Присіли)
- Які ми молодці! (Погладжуємо себе по голові)
- Які ми хоробрі! (Легенько стукаємо кулачком по грудях)
- Ми нічого не боїмося! (Заперечливо похитуємо вказівним пальчиком)

7. Мозковий штурм «Особистісні риси, які сприяють успішній роботі» (5 хв)

- інтерес до життя
- інтерес до людини як такої
- інтерес до культури

8. Створення колажу «Портрет успішного педагога» (15-20 хв)

Учасники об'єднуються у 2 групи. Кожна отримує набір маркерів, ножиці, клей, журнали, газети.

Потрібно створити колаж «Портрет успішного педагога».

Презентація своєї роботи. Обговорення.

Тренер: *стреси, що впливають на наше життя та переживання, які вони провокують, фіксуються у м'язах нашого тіла. Від чого з'являється напруженість, біль, втома.*

Тому я пропоную вам декілька вправ на зняття напруженості і розслаблення. Вони не вимагають великих зусиль і їх можна виконувати в любий зручний для вас час.

9. Вправа «Повітряна кулька»

Мета: ***зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.***

Всі учасники сидять в колі.

Тренер: Уявіть собі, що зараз ми будемо надувати повітряні кульки. Вдихніть повітря, піднесіть уявну кульку до губ і, роздуваючи щоки, повільно, через напіврозтулені губи, надувайте її. Стежте очима за тим, як ваша кулька стає все більшою і більшою, як збільшуються, ростуть візерунки. Уявили? Я теж уявила ваші величезні кульки. Дміть обережно, щоб кулька не лопнула. А тепер покажіть їх одне одному.

Вправу можна повторити тричі.

10. Вправа «Докучлива муха»

Мета: ***зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.***

А ось прилетіла докучлива муха. Вона опускається прямо вам на ніс.

Спробуйте прогнати її без допомоги рук.

Правильно, зморщуйте ніс, зробіть стільки зморшок на носі, скільки зможете. Покрутіть носом – угору, в сторони.

Добре! Ви прогнали муху! Тепер можна розслабити обличчя.

Відмітьте, що коли ви крутили носом, і щоки, і рот, і навіть очі допомагали вам, і вони теж напружувалися.

А зараз, коли ви розслабили ніс, розслабилося все обличчя – це таке приємне відчуття.

О-о, знову ця настирлива муха повертається, але тепер вона сідає на лоб.

Зморщіть його гарненько, спробуйте просто здавити цю муху між зморшками. Ще сильніше зморщіть лоб.

Нарешті! Муха вилетіла з кімнати зовсім. Тепер можна заспокоїтися і розслабитися. Обличчя розслабляється, стає гладеньким, зникають усі зморшки.

Ви відчуваєте, яке спокійне, розслаблене у вас обличчя. Яке це приємне відчуття.

11. Вправа «Лимони»

Тренер: Уявіть, що у вашій лівій (правій) руці знаходиться цілий лимон. Якомога сильніше стисніть його. Постарайтеся видавити з нього весь сік. Відчуваєте, як напружилися ваші рука і долоня, коли ви його стискаєте? А зараз відпустіть його. Зверніть увагу на свої відчуття, коли рука розслаблена.

Тепер візьміть інший лимон і стисніть його. Постарайтеся стиснути його ще сильніше, ніж перший. Чудово. Ви докладаєте всіх зусиль. Тепер випустіть цей лимон і розслабтеся. Наскільки ж краще відчувають себе ваші рука і долоня, коли розслаблені! І знову візьміть лимон лівою (правою) рукою і постарайтеся вичавити з нього весь сік до крапельки. Не залишайте жодної краплини. Стискайте все сильніше. Чудово. Тепер розслабтеся, хай лимон сам випаде з вашої руки.

(Повторити весь процес для правої руки).

III. Заключна частина

1. Релаксація «Подорож на хмаринці» (Під музику)

Тренер. Сідайте зручно і заплющте очі. Двічі або тричі глибоко вдихніть і видихніть… Я хочу запросити вас у подорож на хмаринці.

Стрибніть на білу пухнасту хмаринку, схожу на м'яку гору пухких подушок. Відчуйте, як зручно влаштувалися на цій великій і м'якій подушці – хмаринці.

Зараз почнімо подорож.

Ваші хмаринки повільно піднімаються у синє небо. Ви відчуваєте легкий вітерець. Тут, високо в небі, все спокійно, тихо.

Нехай хмаринки перенесуть кожного з вас у таке місце, де ви почуватиметеся щасливими.

Спробуйте подумки «побачити» це місце якомога точніше. Тут ви відчуваєте себе спокійними і щасливими, тут може статися будь – яке диво…

Тренер робить паузу на 30 секунд.

Тепер ви знову на своїх хмаринках, які везуть вас назад, на ваші місця в.

Злізайте з хмаринок, подякуйте їм за те, що вони вас покатали.

Спостерігайте за тим, як повільно вони тануть у повітрі…

Потягніться, випростайтесь і знову будьте бадьорими, свіжими і уважними.

2. Притча про каву

Тренер: *Емоційне вигорання – не хвороба й не діагноз, а тим більше – не вирок. Тож що раніше почати з ним боротьбу, то ефективнішою вона буде. Проте найкраще все ж буде запобігти емоційному вигоранню.*

Приходить учень до Вчителя й каже: «Учитель, я втомився. У мене таке складне життя, такі труднощі й проблеми! Я весь час пливу проти течії. У мене немає більше сил… Що мені робити?»

Учитель замість відповіді поставив на вогонь три однакові ємності з водою. В одну ємність кинув моркву, в іншу поклав яйце, а в третю насипав зерна кави. Через деякий час він вийняв із води моркву та яйце й налив каву в чашку з третьої ємності.

«Що змінилося?» - запитав він учня.

«Яйце і кава зварилися, а кава розчинилася у воді».

«НІ!» - сказав учитель, - «Це лише поверховий погляд на речі. Подивися – тверда морква, побувавши в окропі, стала м'якою і податливою. Крихке і рідке яйце стало твердим. Зовні вони не змінилися, вони лише змінили свою структуру під впливом однаково несприятливих обставин - окропу». Так і ті люди, які сильні зовні, можуть розклеїтися й стати слабкими там, де крихкі й ніжні лише затвердівають і зміцніють».

«А кава?» - запитав учень.

«О! Це найцікавіше! Зерна кави повністю розчинилися в новому несприятливому середовищі й змінили його – перетворили окріп на чудовий ароматний напій. Є особливі люди, які не змінюються в силу обставин, - вони змінюють самі обставини й перетворюють їх на щось нове й прекрасне, отримуючи від ситуації користь і знання».

Залежно від того, як людина ставиться до себе й до свого життя, вона буде або «зіркою», або «свічкою».

3. Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»

Рефлексія

- *Що ви відчуваєте після участі в тренінгу?*
- *Що було складно для вас?*
- *Що нового дізналися про себе, про інших?*
- *Чи вдалося вам позбутися напруги, відволіктися*?

4. Складання пам'ятки «Збереження емоційного здоров'я»

1. Визначте для себе головні життєві цілі і зосередьте зусилля на їх досягненні.
2. Думайте про щось хороше, відкидайте погані думки. Позитивне мислення і оптимізм - це запорука здоров'я і благополуччя.
3. Плануйте не тільки свій робочий час, а й свій відпочинок. Встановлюйте пріоритети.
4. Особливе місце відводите відпочинку і сну. Сон повинен бути спокійним, не менше 7-8 годин. Перед сном можна приготувати заспокійливу ванну з аромамаслами.
5. Використовуйте протягом дня короткі паузи (хвилини очікування, вимушеної бездіяльності) для розслаблення.
6. Не згущуються хмари! Не робіть з мухи слона!
7. Керуйте своїми емоціями!
8. Не нехтуйте спілкуванням! Обговорюйте з близькими вам людьми свої проблеми.
9. Не забувайте хвалити себе!
10. Робіть кроки для усунення причин напруги.
11. Проблеми не потрібно переживати, їх потрібно вирішувати!
12. Якщо негативні емоції захопили вас під час спілкування, то зробіть паузу, помовчіть кілька хвилин, порахуйте до 10, вийдіть з приміщення, займіться іншим видом діяльності: переберіть папери на столі, поговоріть зі своїми колегами на нейтральні теми, підійдіть до вікна і подивіться в нього, розгляньте вуличний рух, небо, дерева, порадійте погоді, сонцю.

13. Робіть дні "інформаційного відпочинку" від ТБ і комп'ютера. Почитайте щось.

14. Найкращим засобом для зняття нервової напруги є фізичні навантаження - фізична культура і фізична праця. Дуже корисним також є розслабляючий масаж. Чудовим засобом досягнення внутрішньої рівноваги є йога, дихальна гімнастика, релаксація.

15. Музика - це теж психотерапія.

16. Подбайте про психотерапевтичний вплив середовища, яка вас оточує (колірна гама). 25. Відпочивайте на природі, адже такий відпочинок чудово заспокоює нервову систему і робить людину добрішою.

17. Зняти напругу також допоможе зміна діяльності, коли позитивні емоції від приємного заняття витісняють смуток.

18. Приділяйте належну увагу власному здоров'ю!

5. Очікування «Метелики на квітці»

6. Підсумок

- Збережіть позитивні емоції на весь наступний день. Успіхів Вам і внутрішньої рівноваги!

Додаток 2.

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойка)

Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є *найбільш комплексною* і дає можливість *системно* і *детальніше* проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Зокрема, це такі компоненти та симптоми:

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;

2. Незадоволеність собою;

3. «Загнаність у кут»;

4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція»:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування;

2. Емоційно-моральна дезорієнтація;

3. Розширення сфери економії емоцій;

4. Редукція професійних обов´язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;

2. Емоційне відчуження;

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити *індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.* Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

• які симптоми домінують;

• якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;

• чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб´єктивними факторами;

• який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;

• у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;

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

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб´єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.

2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.

3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).

4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).

5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.

6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.

7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).

9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов´язок.

10. Моя робота притупляє емоції.

11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.

12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов´язані з роботою.

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

15. Я б змінив місце роботи, якби з´явилась така можливість.

16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.

18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.

19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

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

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

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

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

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

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

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

39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

50. Успіхи в роботі надихають мене.

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

52. Я втратив спокій через роботу.

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

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

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

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

75. Моя кар´єра склалася вдало.

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

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

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

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

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

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

82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров´я.

Бланк для відповідей

Назва навчального закладу_____

Повних років:_____

Дата діагностування:_____

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів36-42
Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів78-84
Відповідь + або -								

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

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

«Ключ»

Фаза «Напруження»

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

2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

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

4. Тривога і депресія:

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

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

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

3. Розширення сфери економії емоцій:

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

4. Редукція професійних обов´язків:

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

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:

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

2. Емоційне відчуження:

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

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми.* Показник вира-жсиості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до ЗО балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступний крок в інтерпретації результатів — *осмислення показників фаз розвитку -«вигорання»: «напруження», «резистенція»* та *«виснаження».*

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

• 36 і менше балів — фаза не сформована;

37—60 балів — фаза на стадії формування;

61 і більше балів — фаза сформована.

Додаток 3.

Діагностика професійного "вигорання" (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Призначення – вивчення ступеня професійного "вигорання".

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: "ніколи"; "дуже рідко"; "деколи"; "часто"; "дуже часто"; "кожний день".

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: "емоційне виснаження" (9 тверджень), "деперсоналізація" (5 тверджень) і "редукція особистих досягнень" (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

"Ніколи" – 0 балів;

"Дуже рідко" – 1 бал;

"Інколи" – 3 бали;

"Часто" – 4 бали;

“Дуже часто” – 5 балів;
“Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал

Додаток 4.

Оцінка нервово-психічної стійкості педагога (анкета НПУ «Прогноз»)

Методика призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості. Вона дозволяє виявляти окремі предболезненное ознаки особистісних порушень, а також оцінити вірогідність їх розвитку і проявів в поведінці і діяльності людини. Аналіз відповідей дозволить уточнити окремі біографічні відомості, особливості поведінки та стану психічної діяльності в різних ситуаціях.

Інструкція: вам пропонується тест з 84 питань, на кожен з яких вам необхідно відповісти «так» чи «ні». Пропоновані питання стосуються вашого самопочуття, поведінки або характеру. «Правильних» або «неправильних» відповідей тут немає, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати - відповідайте, виходячи з того, що більше відповідає вашому стану або уявленням про самого себе.

На виконання завдання відводиться 30 хвилин.

1. Іноді мені в голову приходять такі нехороші думки, що краще про них нікому не розповідати.
2. Запори в мене бувають рідко (або їх не буває зовсім).
3. Часом у мене бувають напади сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
4. Бувають випадки, що я не стримую своїх обіцянок.
5. У мене часто болить голова.
6. Іноді я говорю неправду.
7. Раз на тиждень або частіше я без всякої видимої причини відчуваю жар у всьому тілі.
8. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розбираюся.
9. Буває, що я серджуся.
10. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось досягну в житті.
11. Буває, що я відкладаю на завтра те, що потрібно зробити сьогодні.
12. Я охоче беру участь у зборах та інших громадських заходах.
13. Сама важка боротьба для мене - боротьба з самим собою.
14. М'язові судоми і посмикування в мене бувають рідко (або їх не буває зовсім).
15. Іноді, коли я погано себе почуваю, я буваю дратівливим.
16. Я досить байдужий до того, що зі мною буде,
17. В гостях я тримаюся за столом краще, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де належить.
19. Я вважаю, що моє сімейне життя така ж хороша, як у більшості моїх знайомих.
20. Мені часто кажуть, що я запальний.

21. У дитинстві у мене була така компанія, де всі намагалися завжди і в усьому стояти один за одного.
22. У грі я віддаю перевагу вигравати.
23. Останні кілька років більшу частину часу я відчуваю себе добре.
24. Зараз моя вага постійна (я не повнію і не худну).
25. Мені приємно мати серед своїх знайомих значних друзів, це як би додає мені ваги у власних очах.
26. Я був би досить спокійний, якби у кого-небудь з моєї родини були неприємності.
27. З моїм розумом діється щось недобре.
28. Мене турбують сексуальні (статеві) питання.
29. Коли я намагаюся щось сказати, то часто помічаю, що в мене тремтять руки.
30. Руки в мене такі ж спритні і моторні, як раніше.
31. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
32. Думаю, що я людина приречена.
33. Я сварюся з членами моєї сім'ї дуже рідко.
34. Буває, що я з ким-небудь трохи попліткувати.
35. Часто я бачу сни, про які краще нікому не розповідати.
36. Буває, що при обговоренні деяких питань я особливо не замислююся, погоджуюся з думкою інших.
37. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
38. Моя зовнішність мене в загальному влаштовує.
39. Я цілком впевнений у собі.
40. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим або схвильованим.
41. Хтось керує моїми думками.
42. Я щодня випиваю незвично багато води.
43. Буває, що непристойна або навіть непристойна жарт викликає у мене сміх.
44. Щасливіше всього я буваю, коли я один.
45. Хтось намагається впливати на мої думки.
46. Я люблю казки Андерсена.
47. Навіть серед людей я зазвичай відчуваю себе самотнім.
48. Мене злить, коли мене кваплять.
49. Мене легко привести в замішання.
50. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
51. Часто мені хочеться померти.
52. Бувало, що я кидав розпочату справу, тому що боявся, що не впораюся з ним.

53. Майже кожен день трапляється щось, що лякає мене.
54. До питань релігії я ставлюся байдуже, вона мене не займає.
55. Напади поганого настрою бувають у мене рідко.
56. Я заслуговую суворого покарання за свої вчинки.
57. У мене були дуже незвичайні містичні переживання.
58. Мої переконання і погляди непохитні.
59. У мене бувають періоди, коли через хвилювання я втрачаю сон.
60. Я людина нервова і легко збуджується.
61. Мені здається, що нюх у мене таке ж, як і у інших (не гірше).
62. Все у мене виходить погано, не так, як треба.
63. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.
64. Велику частину часу я відчуваю себе втомленим.
65. Іноді я відчуваю, що близький до нервового зриву.
66. Мене дуже дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
67. Я дуже уважно ставлюся до того, як я одягаюся.
68. Пригодницькі розповіді мені подобаються більше, ніж розповіді про кохання.
69. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи; перехід до будь-яких нових умов життя, роботи, навчання здається нестерпно важким.
70. Мені здається, що по відношенню саме до мене особливо часто чинять несправедливо.
71. Я часто відчуваю себе несправедливо скривдженим.
72. Моя думка часто не збігається з думкою оточуючих.
73. Я часто відчуваю почуття втоми від життя, і мені не хочеться жити.
74. На мене звертають увагу частіше, ніж на інших.
75. У мене бувають головні болі і запаморочення через переживання.
76. Часто в мене бувають періоди, коли мені нікого не хочеться бачити.
77. Мені важко прокинутися в призначену годину.
78. Якщо в моїх невдачах хтось винен, я не залишу його безкарним.
79. У дитинстві я був примхливим і дратівливим.
80. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувалися у невропатологів, психіатрів.
81. Іноді я приймаю валеріану, еленіум, кодеїн та інші заспокійливі засоби.
82. Серед моїх близьких родичів є особи, притягалися до кримінальної відповідальності.
83. У мене були приводи в міліцію.
84. У школі я вчився погано, бували випадки, коли мене хотіли залишити (залишали) на другий рік.

Реєстраційний аркуш до анкети "Прогноз"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
81	82	83	84						

Ключ для опрацювання даних

Найменування шкали	Відповідь	Порядкові номери запитань до відповідної шкали
Шкала відвертості	"Ні" (-)	1, 4, 6, 8, 9, 11, 16, 17, 18, 22, 25, 31, 34, 36, 43
Шкала нервово-психічної стійкості	"Так" (+)	3, 5, 7, 10, 15, 20, 26, 27, 29, 32, 35, 37, 40, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 56, 57, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84
Шкала неврівноваженості	"Ні" (-)	2, 12, 13, 14, 19, 21, 23, 24, 28, 30, 33, 38, 39, 46, 54, 55, 58, 61, 68

Якщо в обстежуваного за шкалою відвертості більше ніж 10 балів, використовувати й аналізувати ці дані не рекомендують, а причини нещирості треба з'ясувати в процесі бесіди. Показник за шкалою нервово-психічної стійкості визначають додаванням кількості плюсів для позитивних відповідей та кількості мінусів за негативними відповідями. Результат оцінюють за таблицею:

Характеристика рівнів і визначення груп нервово-психічної стійкості за результатами обстеження

Сума інформа-тивних відповідей за шкалою НПС	Оцінка результатів за 10-бальною шкалою	Група НПС	Характеристика рівня НПС групи	Прогноз
5 6	10 9	I	Висока НПС, зриви майже неможливі	Дуже сприятливий
7-8 9-10 11-13	8 7 6	II	Позитивна НПС, зриви малоймовірні	Сприятливий
14-17 18-22 23-28	5 4 3	III	Задовільна НПС, зриви можливі, особливо в екстремальних ситуаціях	Мало-сприятливий
29-32 33	2 1	IV	Незадовільна НПС, висока імовірність нервово-психічних зривів. Є потреба додаткового обстеження у психіатра, невропатолога	Несприятливий

Додаток 5.

Методика «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікової

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

Бланк для відповідей

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

11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії				
16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім´ю та особисте життя				
23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				

24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар´єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
30	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				
33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				

38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахи-щений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				

52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				
53	Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скаржуся на здоров´я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров´ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				

63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов´язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні				

	проблем, що виникають на роботі				
65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				
67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що задумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісно-го віддалення (ОВ) і професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:
ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);
ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, ЗО, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);
ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» — 3 бали, «зазвичай» — 2 бали, «рідко» — 1 бал, «ніколи» — 0 балів) і сумарного підрахунку балів.

Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

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

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

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

Норми для	компонента «професійна мотивація»	(ПМ)	
Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання» (ІПВ)

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

Змістовні характеристики шкал

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

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

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

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

Шкали ПВ	Прояви «психічного вигорання» на рівнях:		
	міжособистісному	особистісному	мотиваційному
ПВ	Психічне виснаження; роздратованість; агресивність; підвищена чутливість до оцінок інших	Низька емоційна толерантність; тривожність	Небажання йти на роботу ; бажання скоріше закінчити робочий день; поява прогулів
ОВ	Небажання контактувати з людьми; цинічне, негативне ставлення до них	Критичне ставлення до оточуючих і некритичність в оцінці самого себе; значущість своєї правоти	Зниження включеності в роботу і справи інших людей; байдужість до своєї кар´єри
ПМ	Незадоволеність роботою і стосунками в колективі	Знижена самооцінка: незадоволеність собою як професіоналом; відчуття низької професійної ефективності та віддачі	Зниження потреби в досягненнях

Додаток 6.

Методика «Визначення рівня сформованості педагогічної рефлексії» (О. Рукавишнікової)

Методика має структуру особистісного опитувальника, складається з 34 питань, на які потрібно дати відповідь «так» або «ні». Відповіді «так» в бланку позначаються знаком «+», а «ні» - знаком «–».

Інструкція. З метою більш глибокого пізнання себе Вам пропонується відповісти на ряд питань. Відповідаючи на них, позначайте в реєстраційному бланку свою згоду знаком «+», а незгода - знаком «-».

Текст методики.

1. Чи були у Вас випадки, коли аналіз Вашого вчинку примиряв Вас з Вашими близькими?

2. Чи змінювалися Ваші духовні цінності після того, як Ви, проаналізували свої недоліки і вирішили змінити їх?

3. Чи часто Ви вдаєтеся до аналізу своєї поведінки в конфліктних ситуаціях?

4. Чи часто буває так, що Ваша поведінка в конфліктній ситуації залежить від Вашого емоційного стану?

5. Чи ставите Ви себе в своїй уяві на місце будь-якої незнайомої Вам людини-невдахи?

6. Чи аналізуєте Ви причини своїх невдач?

7. Чи довго Ви згадуєте зустріч з людиною-невдахою?

8. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою поведінку, якщо у Вас довгий час не виникало проблемних ситуацій?

9. Як Ви вважаєте, це пов’язано з особистісної потребою розібратися в собі?

10. Ви аналізуєте свою поведінку, щоб порівняти себе з іншими?

11. Чи були у Вас випадки, коли аналіз ситуації приводив до зміни рішень, прийнятих Вами раніше, зміни Вашої точки зору або переоцінки самого (самої) себе?

12. Чи часто Ви усвідомлюєте причини власних вчинків?

13. Чи часто Ви аналізуєте поведінку оточуючих Вас людей, уникаючи аналізувати свою?

14. Чи намагаєтеся Ви виявити для себе причини своєї поведінки?

15. Чи вважаєте Ви однозначним і беззаперечним для себе думку людини, авторитетної в цікавій для Вас проблемі?

16. Чи намагаєтеся Ви аналізувати думки авторитетних людей?

17. Чи піддаєте Ви критичному аналізу позицію авторитетної людини, групи?

18. Чи протиставляє Ви думці авторитетної людини свої добре обдумані аргументи «проти»?

19. Чи збігається, як правило, Ваша точка зору на якусь проблему з думкою авторитетної людини в цій галузі?

20. Чи намагаєтеся Ви знайти причину яких-небудь невирішених життєвих

суперечностей, які відносяться до Вас?

21. Чи буває так, що людські цінності, прийняті в суспільстві, Ви піддаєте критичному аналізу?

22. Чи часто громадська думка здатна диктувати Вам певний образ думок?

23. Чи вважаєте Ви, що вміння аналізувати Вами свою власну поведінку завжди приводить до прийняття єдино правильного рішення?

24. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою або чужу поведінку, якщо розумієте, що це може привести до появи негативних емоцій, неприємних для Вас?

25. Чи замислюєтеся Ви про поведінку сторонніх Вам людей, порівнюючи їх з собою?

26. Чи пробуєте Ви зайняти позицію сторонньої Вам людини в конфліктній ситуації, намагаючись зіставити її з власною?

27. Чи вели Ви коли-небудь щоденники, куди записували свої думки, переживання?

28. Аналізуючи свої невдачі, чи схиляєтеся Ви до оцінки своєї поведінки?

29. Чи часто, аналізуючи свої невдачі, Ви в більшій мірі приходите до висновку, що винен безлад в соціальному житті?

30. Чи властива аналізу Вашої поведінки більшою мірою емоційна оцінка?

31. Чи присутня в аналізі власної поведінки в більшій мірі чітка словесна логіка?

32. Чи часто суспільство здатне нав’язати Вам певну манеру поведінки?

33. Чи вважаєте Ви обов’язковим для себе дотримуватися всіх рекомендацій моди, певного стилю одягу і т.п.?

34. Чи часто буває так, що, проаналізувавши свою поведінку, Ви міняєте свій стиль спілкування з людьми?

Обробка результатів

Бланк відповідей анкети «Рівень сформованості педагогічної рефлексії»

1.	6.	11.	16.	21.	26.	31.
2.	7.	12.	17.	22.	27.	32.
3.	8.	13.	18.	23.	28.	33.
4.	9.	14.	19.	24.	29.	34.
5.	10.	15.	20.	25.	30.	

Сума ……. Ваш рівень сформованості педагогічної рефлексії. ……..

Для визначення рівня розвитку педагогічної рефлексії необхідно зіставити результати, отримані в ході проведення методики, з ключем для її обробки. За кожну відповідь, що співпадає з ключем, випробуваний отримує 1 бал, яка не збігається – 0 балів. Отримані бали сумуються.

Ключ

1. + 6. + 11. + 16. + 21. + 26. + 31. +

2. + 7. + 12. + 17. + 22. – 27. + 32. –

3. + 8. + 13. – 18. + 23. + 28. + 33. –

4. – 9. + 14. + 19. – 24. + 29. – 34. +

5. + 10. – 15. – 20. + 25. + 30. –

0 – 11 балів - низький рівень розвитку педагогічної рефлексії;

12 – 22 бали - середній рівень розвитку педагогічної рефлексії;

23 – 34 бали - високий рівень розвитку педагогічної рефлексії

Додаток 7.

Методика дослідження рівня рефлексивності «Діагностика рефлексії» А. В. Карпова

Інструкції. Вам належить дати відповіді на кілька тверджень опитувальника. У бланку відповідей, напроти номера запитання проставте, будь ласка, цифру, яка відповідає варіанту Вашої відповіді:

- Абсолютно неправильно;
- Невірно;
- швидше неправильно;
- не знаю;
- Швидше вірно;
- вірно;
- абсолютно вірно.

1. Прочитавши хорошу книгу, я завжди потім довго думаю про неї; хочеться її з кимось обговорити.
2. Коли мене раптом несподівано про щось запитають, я можу відповісти перше, що спало мені на думку.
3. Перш ніж зняти трубку телефону, щоб зателефонувати у справі, я зазвичай подумки планую майбутню розмову.
4. Здійснивши якийсь промах, я довго потім не можуть відволіктися від думок про нього.
5. Коли я розмірковую над чимось або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво раптом згадати, що стало початком ланцюжка думок.
6. Приступаючи до важкого завдання, намагаюся не думати про майбутні труднощі.
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення.
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось не задоволений мною.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини.
10. Для мене важливо у деталях уявляти собі хід майбутньої роботи.
11. Мені було б важко написати серйозного листа, якби я заздалегідь не склав плану.
12. Я волію діяти, а не міркувати над причинами своїх невдач.
13. Я досить легко приймаю рішення щодо дорогої покупки.
14. Як правило, щось задумавши, я покручую у голові свої задуми, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти.
15. Я турбуюся про своє майбутнє.
16. Думаю, що в безлічі ситуацій треба діяти швидко, керуючись першою думкою, що прийшла в голову.
17. Деколи я приймаю необдумані рішення.
18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую вести її подумки, наводячи все нові й нові аргументи на захист свого погляду.
19. Якщо відбувається конфлікт, то, розмірковуючи над тим, хто винний, я насамперед починаю з себе.
20. Перш ніж ухвалити рішення, я завжди намагаюся все ретельно обдумати і зважити.

21. У мене був конфлікти від того, що я часом не можу передбачити, якої поведінки від мене очікують оточуючі.
22. Буває, що обмірковуючи розмову з іншою людиною, я ніби подумки веду з нею діалог.
23. Я намагаюся не замислюватися над тим, які думки та почуття викликають в інших людях мої слова та вчинки.
24. Перш ніж зауважити іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоб її не образити.
25. Вирішуючи важке завдання, я думаю над ним навіть тоді, коли займаюся іншими справами.
26. Якщо я з кимось сварюся, то здебільшого не вважаю себе винним.
27. Рідко буває так, що я жалкую про сказане.

Обробка:
Підсумуйте проставлені бали з питань №№ 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 24, 25 і додайте суму інверсованих балів.

Бали за шкалами 2, 6, 7, 8, 12, 13, 16, 17, 21, 23, 26, 27 необхідно інверсувати:

Проставлений бал	7	6	5	4	3	2	1
Інверсований бал	1	2	3	4	5	6	7

Переведіть бали до стін за таблицею:

Бали	до 99	100	101 – 107	108 – 113	114 – 122	123 – 130	131 – 139	140 – 147	148 – 156	157 – 171	172 и вище
Стіни	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Додаток 8.

Методика визначення стресостійкості й соціальної адаптації Холмса й Раге

Інструкція: постарайтеся згадати всі події, що сталися з вами впродовж останнього року, і підрахуйте загальну кількість «зароблених» вами балів.

№	Життєві події	Бали
1	Смерть члена подружжя (дитини)	100
2	Розлучення	73
3	Роз'їзд чоловіка й жінки (без оформлення розлучення), розрив із партнером	65
4	Ув'язнення	63
5	Смерть близького члена родини	63
6	Травма або хвороба	53
7	Одруження, весілля	50
8	Звільнення з роботи	47
9	Примирення чоловіка й жінки	45
10	Вихід на пенсію	45
11	Зміна в стані здоров'я членів родини	44
12	Вагітність партнерки	40
13	Сексуальні проблеми	39
14	Поява нового члена родини, народження дитини	39
15	Реорганізація на роботі	39
16	Зміна фінансового становища	38
17	Смерть близького друга	37
18	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36
19	Посилення конфліктності у взаєминах із членом подружжя	35
20	Позика на велику покупку (наприклад, будинок)	31
21	Закінчення строку виплати позики, збільшення боргів	30
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29
23	Залишення дому сином або дочкою	29
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29
25	Видатне особисте досягнення, успіх	28
26	Залишення членом подружжя роботи (або початок роботи)	26
27	Початок або закінчення навчання в навчальному закладі	26
28	Зміна умов життя	25
29	Відмова від певних індивідуальних звичок, стереотипів поводження	24
30	Проблеми з начальством, конфлікти	23
31	Зміна умов або графіку роботи	20
32	Зміна місця проживання	20
33	Зміна місця навчання	20
34	Зміна звичок, пов'язаних із проведенням дозвілля або відпустки	19
36	Зміна звичок, пов'язаних із віросповіданням	19

36	Зміна соціальної активності	18
37	Позика для покупки менших речей (машини, телевізора)	17
38	Зміна індивідуальних звичок, пов’язаних зі сном, розлади сну	16
39	Зміна кількості членів родини, що живуть разом, зміна характеру й частоти зустрічей з іншими членами родини	15
40	Зміна звичок, пов’язаних із харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту тощо)	15
41	Відпустка	13
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
43	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил вуличного руху)	11

Інтерпретація результатів

Доктори Холмс і Раге (США) вивчали залежність захворювань (у тому числі інфекційних хвороб і травм) від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж 5 тисяч пацієнтів. Вони дійшли висновку, що психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, у якій кожній важливій життєвій події відповідає певна кількість балів залежно від ступеня її стресогенності. Відповідно до проведених досліджень було встановлено, що 150 балів означають 50 % імовірності виникнення певного захворювання, а в разі 300 балів вона збільшується до 90 %.

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що спричиняють стрес, у ньому наведено. Потім повторно прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якою оцінюється кожна ситуація. Далі спробуйте вивести з тих подій і ситуацій, які за останні два роки відбувалися у вашому житті, середнє арифметичне (порахуйте середню кількість балів за один рік). Якщо яка-небудь ситуація виникала у вас більш ніж один раз, то отриманий результат слід помножити на кількість разів.

Остаточна сума визначає водночас і ступінь вашої опірності стресу. Велика кількість балів — це сигнал тривоги, що попереджає вас про небезпеку. Отже, вам терміново слід вдатися до якихось заходів із метою ліквідувати стрес. Підрахована сума має ще одне значення — вона виражає (у цифрах) ступінь вашого стресового навантаження.

Для наочності наведемо порівняльну таблицю стресових характеристик.

Загальна сума балів	**Ступінь опірності стресу**
150–199	Висока
200–299	Гранична
300 і більше	Низька (уразливість)

Якщо, наприклад, сума балів — понад 300, це означає реальну небезпеку, тобто вам загрожує психосоматичне захворювання, оскільки ви близькі до фази нервового виснаження.

Підрахунок суми балів дасть вам можливість відтворити картину свого стресу. І тоді ви зрозумієте, що не окремі, начебто незначні, події у вашому житті спричинили стресову ситуацію, а їхній комплексний вплив.