

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка

Факультет дошкільної, початкової освіти та мистецтв

Кафедра дошкільної та початкової освіти

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему:

**«ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ»**

Виконала:

студентка II курсу, 62 групи
спеціальності

012 «Дошкільна освіта»

Ширманова А.Р.

Науковий керівник:

Богдан Т.М.

Роботу подано до розгляду « _____ » _____ 20__ року.

Студент (ка)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота розглянута на засіданні кафедри

(назва кафедри)

протокол № _____ від « _____ » _____ 20__ року.

Студент (ка) допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри

(підпис)

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	7
1.1. Історія виникнення терміну «професійне вигорання»	7
1.2. Причини виникнення синдрому професійного вигорання вихователів ЗДО.....	21
Висновки до розділу 1.....	27
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	29
2.1. Педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання	29
2.2. Методи запобігання професійного вигорання вихователів ЗДО.....	36
Висновки розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	46
3.1. Критерії професійного вигорання фахівців дошкільної освіти.....	46
3.2. Методика проведення та аналіз результатів педагогічного експерименту.....	53
Висновки до розділу 3.....	60
ВИСНОВКИ.....	61
ЛІТЕРАТУРА.....	64
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

На сьогоднішній день навколо нас існує велика кількість стресових ситуацій, які в свою чергу сприяють негативному впливу на емоційний стан особистості. Список таких професій постійно зростає. До них відносяться: юристи, менеджери, політики, вчителі, соціальні працівники і звичайно, вихователі ЗДО. Синдром вигорання стає «хворобою» для комунікативних професій.

Представники цих професій відрізняються тим, що зазвичай вони переживають значно більшу кількість ситуацій з підвищеною емоційною забарвленістю а також когнітивними складнощами у міжособистісному спілкуванні. Це, в свою чергу, вимагає від працівників будувати гарні взаємовідносини в колективі, контролюючи емоційну інтенсивність спілкування.

Справжній вихователь – це людина, яка не знайома з байдужістю. В її руках душа дитини та її внутрішній світ, її майбутнє та майбутнє всієї країни. Професія вихователя насичена великою кількістю стресів. До яких належать: повсякденна рутинна, завищені вимоги, бракування часу та соціальна оцінка власної спроможності.

Найбільш небезпечний стан вигорання на початку його виникнення. «згорілий» працівник або ж «вигораючий», як правило, не помічає своїх симптомів, на це починають звертати увагу колеги і близькі, помічають зміни у якості виконаної роботи та у поведінці особистості. Дуже важливим є своєчасне виявлення так званих «дзвіночків», які вже наголошують на можливому вигоранні. Надалі потрібно правильно організувати систему підтримки для людей які зустрілися з такими проблемами.

Сьогодні характеризується значною зміною соціально-економічних сфер, які впливають на виконання особистістю своєї професійної діяльності та на ставлення вихователя до неї.

Відомо, що саме емоційна складова життєдіяльності особистості значною мірою визначає сприйняття себе і оточення як позитивного чи негативного, забезпечує відчуття безпеки та дозволяє розкрити всі свої ресурси, а отже, підвищити якість життя в цілому [61]

Будь-яка професійна діяльність має свої складнощі, комплекси психотравмуючих факторів та непередбачувані ситуації, які впливають на життя людей. Особливо сильні негативні ураження особистості притаманні числу професій системи «людина-людина». Не виключенням є і професія вихователя [61].

В умовах змін, які відбуваються сьогодні, все більш високі вимоги висуваються не тільки до професійних знань, умінь та навичок вихователя, але й до рівня його особистісного саморозвитку, його психологічного самопочуття.

У зв'язку з великою емоційною напруженістю професійної діяльності педагога, нестандартністю педагогічних ситуацій, відповідальністю та складністю збільшується ризик розвитку синдрому «професійного вигорання», що і обумовило назву нашого дослідження «Підготовка майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання» [61].

Об'єкт дослідження: підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти у ЗВО.

Предмет дослідження: педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання.

Мета дослідження: визначити педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання.

Завдання дослідження:

- проаналізувати психолого-педагогічну та науково-методичну літературу з проблеми дослідження;
- визначити критерії професійного вигорання фахівців дошкільної освіти.
- визначити педагогічні умови підготовки майбутніх спеціалістів дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання

- розробити методичний посібник для підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання.

- експериментально перевірити та теоретично обґрунтувати доцільність запропонованих методів та технологій у подоланні професійного вигорання.

Експеримент проводився на базі факультету дошкільної, початкової освіти та мистецтв Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Експериментом були охоплені студенти 43-ї групи денної форми навчання (12 студентів), 43-ї (6 студентів) та 47-ї (8 студентів) груп заочної форми навчання, всього 26 осіб.

Апробація результатів дослідження відбувалась під час:

1. Учасі у Міжнародній науково-практичній конференції «Психологія і педагогіка. Актуальні питання». Харків, 12 – 13 квітня 2019 р.

2. Учасі у семінарах-тренінгах «Профілактика професійного вигорання майбутніх вихователів ЗДО» м. Чернігів 10 квітня 2019 , «Професійне вигорання педагога» м. Чернігів 9-10 грудня 2019 р.

3. Богдан Т.М., Ширманова А.Р. Проблеми професійного вигорання вихователів ЗДО / «Психологія і педагогіка. Актуальні питання». Харків, 2019 р. С.33-36.

4. Запобігання професійному вигоранню майбутніх фахівців дошкільної освіти. Порадник вихователя ЗДО: навчально-методичний посібник / упорядники: Т.М Богдан., А.Р. Ширманова – Чернігів: ФОП Баликіна О.В.,2019. 37 с.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний текст складає 70 сторінок, кількість опрацьованої літератури – 80 екземплярів.

РОЗДІЛ 1

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

1.1. Історія виникнення терміну «професійне вигорання»

Термін «емоційне вигорання» був введений в 1974 році, американським психологом Фреденбергом. Він вперше зосередив свою увагу на цьому феномені. Фреденберг влучно підкреслив, що емоційне вигорання – це процес зношення або поразки для особистості через занадто різке завищення власних вимог до сил та можливостей.

Спочатку цей термін визначався як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної даремності, а кількість професіоналів, схильних до емоційного вигорання, була незначною: співробітники медичних установ і різноманітних суспільних добродійних організацій. Р. Шваб у 1982 році значно розширює групу фахового ризику: це, насамперед, учителі, поліцейські, політики, юристи, менеджери [31, с. 66].

Синдром вигорання є найбільш поширеним саме у професії вихователя. Через те дослідження його виникнення, розвитку а також його перебігу у діяльності педагога є дуже важливим. Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач деталізувала це поняття, окресливши його синдромом фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння співчуття щодо клієнтів. Вона підкреслює, що «професійне вигорання» – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, яке виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [47].

Термін «професійне вигорання» з'явився у психологічній літературі у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з пацієнтами, клієнтами і постійно перебувають в емоційно

навантажений атмосфері під час надання професійної допомоги. Нині цей термін має вже діагностичний статус «Z 73.0 Вигорання, стан життєвого виснаження» у Міжнародному статистичному класифікаторі захворювань та проблем, пов'язаних зі здоров'ям.

Феномен вигорання, або як його ще називають *burnout*, характеризується мотиваційним, емоційним, та фізичним виснаженням особистості. Як наслідок це відображується на роботі вихователя, через порушення його продуктивності в роботі, викликане поганим сном, соматичними захворюваннями та підвищенню чуттєвості до зовнішніх факторів. Надалі, як наслідок, феномен характеризується підвищенням схильності до вживання алкоголю або ж інших психотропних речовин, які на деякий час спроможні надати полегшення виснаженому працівнику. У відповідь на завищення вимог з боку емоційної та виробничої сфери відбувається стресова реакція. Це викликано зайвою відданістю працівника до своєї роботи та знехтуванням до власної особистості, до відпочинку та до сімейних цінностей.

Х. Фреденберг поряд з терміном професійне вигорання вводить таке поняття, як *burnout*. Використовує його для характеристики психологічного стану людей, які знаходяться в емоційно навантажений атмосфері. Найчастіше даний синдром постерігається у ситемі професій «Людина - Людина». [65].

Дж. Сонек наголошував на тому, що синдром емоційного вигорання несе реальну загрозу для здоров'я, особливо в професії вчителя та вихователя.

Емоційне вигорання виступає як фактор (поряд з депресіями і лікарськими залежностями), який збільшує ймовірність суїциду. Це зумовлено такими симптомами, як: тривожність, відчуття власної безнадійності, депресія, пригніченість, збудженість, занепокоєння і дратівливість.

А. Лэнгле відносить синдром емоційного вигорання до виду депресії, яка виникає без фізіологічних порушень, лише через поступову поразку життєвих цінностей. Через синдром вигорання страждають обидві сфери відносин як зовнішня, тобто у спілкуванні з оточуючими людьми та взаємодії з їх

діяльністю, так і внутрішня, тобто зі своїми емоціями та з самим собою. Це веде за собою дратівливість та значну порожнечу до власних можливостей.

А. Пайнз і Є. Аронсон визначають синдром вигорання – як синдром, який характеризується перевтомою, яка може зустрічатися не тільки у представника будь якої професії, але й за межами професійної діяльності також (наприклад, в сімейних відношеннях, в роботі по дому тощо). Е. В. Орел стверджує, що вигорання – це утворення, полі-системного характеру, яке включається у ряди взаємодіючих систем різних рівнів, де система професійного становлення особистості є базовою системою, в якій зароджується і розвивається вигорання.

К. Черніс синдром емоційного «вигорання» визначає як втрату мотивації в роботі у відповідь на надмірні обставини, незадоволеність, що реалізується в психологічному уході й емоційному виснаженні [62, с. 77].

Синдром емоційного «вигорання», за Дж. Корі, С. Найсберг-Феннінгом, С. 1Феннінгом, Дж. Кейнаном, А. Єлізіром, виражається в депресивному стані, відчутті втоми й спустошенні, недостачі енергії й ентузіазму, втраті здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому [23, с. 12].

Як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери, позначає вигорання В. Орел [62, с. 11]. При цьому автор наголошує на індивідуальних та організаційних чинниках виникнення емоційного професійного вигорання.

На думку Н. Водоп'янової, синдром професійного вигорання – це професійна деструкція особистості, яка виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також у змінах якості, структури і змісту професійної діяльності. Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та мають дезадаптивний характер [23, с. 29]. К. Маслач визначає синдром професійного вигорання як стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що відзначається фізичним виснаженням і хронічною втомленістю, відчуттям безпорадності й безнадійності, розвитком негативної самооцінки і негативного ставлення до

роботи, життя та інших людей. При цьому дослідник підкреслює, що вигорання не є втратою творчого потенціалу, не є реакцією на нудоту буденності, а скоріше «емоційне виснаження, що виникає через стрес, викликаного міжособистісним спілкуванням». Він виявляється в професіях соціальної сфери і включає три складові:

1) емоційне виснаження, пов'язане з відчуттям емоційного спустошення і втоми, яке виникає при надлишковому робочому навантаженні, коли емоційні ресурси людини виявляються вичерпаними і вона відчуває себе нездатною адекватно емоційно реагувати;

2) деперсоналізація (тенденція розвивати негативне ставлення до людини) – негативне, цинічне або байдуже сприйняття її, захист від емоційних станів, що пригнічують, шляхом поводження з учнем як з об'єктом;

3) редукція професійних досягнень, що виявляється в переживанні некомпетентності і неспішності своєї діяльності [62, с. 92].

Емоційне вигорання В. Бойко визначає як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (пониження їх енергетики) у відповідь на впливи, психотравмуючого характеру.

Науковець наголошує на тому, що «вигорання» є набутим стереотипом емоційної, найчастіше професійної, поведінки, в якійсь мірі функціональним стереотипом, що дозволяє людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. Само по собі «вигорання», В. Бойко вважає конструктивним, а дисфункційними – його наслідки, коли «вигорання негативно позначається на виконанні професійної діяльності і відносинах із партнерами. У такому разі емоційне вигорання призводить до професійної деформації особистості [17, с. 140].

Науковцем було розроблено власна класифікація симптомів вигорання, яка має назву: «Методика діагностики рівня емоційного згорання». Вона супроводжується різними компонентами професійного вигорання.

Першим компонентом є «напруження». Воно характеризується відчуттям виснаженості емоційної сфери, в тому, яка викликана професійною діяльністю вихователя. Проявляється це у переживаннях психотравмуючих обставин, коли людина сприймає робочі умови та професійні міжособистісні стосунки як власний стрес; незадоволеність собою та виконаною працею; «загнаність у кут» проявляється у відчутті безвихідності з ситуацій, з'являється бажання змінити роботу або змінити професійну діяльність; починається депресія та тривога також підвищується нервовість та депресивний настрій.

Другим компонентом є – «резистенція». Вона характеризується надмірним емоційним виснаженням, який може провокувати виникнення та розвитку захисних реакцій, що сприяє відстороненості. Байдужістю та роблять людину емоційно закритою.

При цьому будь-яке емоційне залучення до професійних справ або ж комунікацій може викликати у людині відчуття надмірної роздратованості та перевтоми. Симптомами цього буде неадекватне емоційне реагування, вплив настрою на професійні стосунки стає неконтрольованим; з'являється емоційно моральна дезорієнтація; розвивається байдужість у професійних відносинах; переважає емоційна замкненість, відчуження від власного діла, бажання закритися від будь-яких комунікацій, прагнення витратити на виконання професійних обов'язків якомога менше часу.

Третій компонент – «виснаження» – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних зв'язків, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми, як: емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечуттєвості, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та спустошення людини в ході виконання професійних обов'язків; емоційне відчуження; особисте відчуження (деперсоналізація); психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних

порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо. [17, с. 56–57]

Х. Фройденбергер виділяє 3 стадії розвитку синдрому вигорання:

1-ша стадія. Для неї характеризується присутність нав'язливого прагнення аби проявити себе, за допомоги включення в активну діяльність.

2-га стадія. Характеризується зневагою до власних потреб та переосмисленням цінностей. Проблеми що виникають заперечуються особистістю.

3-тя стадія. – Феномени відступу, тобто апатія. Вихователь починає внутрішньо «здаватися». Присутня деперсоналізація внутрішньої порожнечі особистості, що призводить до спустошення емоційного і фізичного станів.

К. Оліях виділяє чотири стадії синдрому емоційного вигорання, для яких характерні:

- нездоровий ідеалізм та надмірність у вимогах до самого себе;
- виснаження емоційного та психічного характеру;
- спосіб захисту через дегуманізацію;
- синдром відрази (до самого себе, до інших та до всього, що оточує особистість). Все це призводить до краху, що може проявлятися у хворобах або звільненні з роботи.

Оліях виділяє наступні симптоми емоційного вигорання :

1. Емоційне виснаження. Характеризується появою хронічної втоми, зниженням настрою, іноді навіть при одній тільки думці про роботу, також зазвичай можна помітити безсоння, тілесні дифузні недуги, хвороблива схильність посилюється.

2. Деперсоналізація – дегуманізація. Негативізм та цинічність до комунікативності з колегами і до тих, хто потребує його допомоги, бентежить почуття провини, людина всіляко уникає будь яких навантажень.

3. Власна нерезультативність. Людина, від втрати контролю над ситуацією, що виникла, від нестачі успіху, визнання власної особистості, а

також від втрати контролю над ситуацією, часто відчуває власну пригніченість і спустошеність.

Е. Малер приділяє увагу 12 основним ознакам синдрому емоційного вигорання:

- втома та виснаження;
- психосоматичні захворювання;
- розлади сну;
- негативізм по відношенню до клієнтів;
- негативізм до своєї роботи;
- знехтування виконанню власних обов'язків;
- поява психостимуляторів (психотропні речовини, кава, ліки, тютюн, алкоголь);
- збільшення апетиту чи навпаки;
- негативна самооцінка⁴
- агресивність і дратівливість;
- пасивність;
- почуття провини.

На сьогоднішній день існує три підходи пояснення виникнення синдрому професійного вигорання:

1) індивідуально-психологічний підхід: у ньому підкреслюється характерне для деяких людей невідповідність між їх занадто високими очікуваннями від роботи і дійсністю, з якою їм доводиться стикатися щодня. (Schaab)

2) соціально-психологічний підхід: у ньому причиною феномену вигорання вважається специфіка самої роботи в соціальній сфері, яка відрізняється великою кількістю навантажувальних психіку неглибоких контактів з різними людьми. (Maslach)

3) організаційно-психологічний підхід: причина синдрому пов'язується з типовими проблемами особистості в організаційній структурі: недоліком автономії і підтримки, рольовими конфліктами, неадекватного або

недостатнього зворотного зв'язку від керівництва щодо даного фахівця тощо. [37]

З точки зору концепції стресу, автором якої є Г. Сельє, професійне вигорання – це стрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому – стадія виснаження, яка характеризується вираженим зниженням енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі вигорання, на думку автора, є невід'ємним атрибутом особистості [17]. Дослідник поняття «синдром вигорання» Р. Кочюнас визначає його як складний психофізіологічний феномен, який супроводжується емоційним, розумовим та фізичним виснаженням через довготривале емоційне навантаження [1].

На думку Д. Грінберга, професійне вигорання – це несприятлива реакція особистості на стрес, який вона отримала у процесі здійснення професійної діяльності, яка містить психофізіологічні та поведінкові компоненти [16].

Науковець О. Рукавішніков однією зі складових професійного вигорання розглядає синдром емоційного вигорання як негативне психологічне явище, яке виявляється через психоемоційне виснаження, розвиток дисфункціональних професійних установок і зниження професійної мотивації [70].

Як професійну деструкцію особистості, що виявляється у вигляді стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і вмісту професійної діяльності, даний конструкт розглядає Н. Водоп'янова [23, с. 29].

Феномен «емоційне вигорання» В. Бойко визначає як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на психотравмуючі впливи. Вигорання, на думку автора, – це набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної, поведінки, зокрема функціональний стереотип, який дозволяє особистості дозувати та економно витратити енергетичні ресурси [17].

Цінними у контексті нашого дослідження виявилися погляди В. Орел, який, здійснивши аналіз та узагальнення наукових поглядів щодо трактування поняття «вигорання» [30, с. 11], акцентуючи на індивідуальних та організаційних факторах виникнення даного явища, визначає його як стан

фізичного, емоційного та розумового виснаження, який виявляється в професіях соціальної сфери. Досліджуючи феномен емоційного вигорання, Є. Ільїн розглядає його як специфічний вид хронічного стану осіб, професія яких передбачає роботу з людьми, тобто професіоналів, які здійснюють спільну діяльність, в якій неможливо елімінувати емоційний вплив одного суб'єкта діяльності на інший [10].

Вигорання, як комплекс симптомів, розглядається дослідницею Т. Ронгінською. За її дослідженням синдром вигорання охоплює чотири структурні рівні особистості. Серед яких: соціально-психологічний, який характеризується віддзеркаленням змін у сфері міжособистісних відносин; особистісний, притаманний зміні особистісних рис; мотиваційний, до якого належать якісна і змістовна зміна мотивації та регулятивно-ситуаційний, який відображається у зміні емоційних станів та відносин [68].

Л. Китаєва-Смика у своїх дослідженнях доводить, що при малому розвитку комунікативних здібностей, низькому рівні психологічної культури, навичок саморегуляції значна частина педагогів починає страждати на психосоматичні та нервово-психічні хвороби [40].

Дослідниця Н. Булатевич емоційне вигорання розглядає з позиції психогенного розладу та пояснює причину його виникнення професійною дезадаптацією, яка пов'язана з поведінковим стилем [20].

Динамічна модель Б. Перлман і Е. Хартман представляє чотири стадії професійного вигорання [82].

Перша стадія – напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями по адаптації до ситуаційних робочих вимог, які створюють протиріччя між суб'єктом і робочим оточенням, що запускає процес емоційного вигорання;

Друга стадія супроводжується сильними відчуттями і переживаннями стресу. Багато стресогенних ситуацій можуть не викликати відповідних переживань, оскільки відбувається конструктивне оцінювання своїх можливостей і усвідомлюваних вимог робочої ситуації. Рух від першої стадії

вигорання до другої залежить від ресурсів особистості і від статусно-рольових і організаційних змінних;

Третя стадія супроводжується реакціями основних трьох класів (фізіологічні, афективно-когнітивні, поведінкові) в індивідуальних варіаціях;

Четверта стадія являє собою емоційне вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу, або дистресу [8].

Синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним у професії вихователя ЗДО. Вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності є дуже важливим і актуальним.

К. Маслач деталізувала це поняття в своїх працях, окресливши цей синдром фізичним та емоційним виснаженням, який характеризується негативізмом власної самооцінки, розвитком негативного ставлення до обраної професії та втрати порозуміння в колективі. Дослідниця підкреслює, що «професійне вигорання» – не є втратою саме творчого потенціалу, це не реакція на нудьгу, це емоційне виснаження, причиною виникнення якого є стрес, викликаний міжособистісним спілкуванням.

Дослідження даного синдрому триває й до сьогодні. Зараз воно вже має діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 – це проблеми, які пов'язані з виникненням труднощів при управлінні власним життям».

На сучасному етапі розвитку феномен вигорання досліджується в психології як стресовий стан та як стан психічного і фізичного виснаження, яке виникло в результаті довготривалого перебування в ситуаціях емоційно напруженого характеру.

Вже більше тридцяти років проблема професійного вигорання вивчається психологами із за кордону. З питань емоційного вигорання було видано понад трьох тисяч публікацій та виділено понад ста симптомів, які пов'язані з емоційним вигоранням.

На думку В. Орел професійне вигорання виступає дисфункція, яка була викликана під впливом професійної діяльності на особистість, яка чітко

проявляється у сфері суб'єктних видів праці. За його дослідження виявляється, що стрес не є причиною вигорання. Дослідник робить висновок щодо близькості професійного вигорання до категорії саме психічних станів. Тобто, існує три основні компоненти професійного вигорання:

1. Емоційний компонент. Характеризується навантаження психоемоційного характеру.

2. Мотиваційний компонент. Головним проявом є цинізм та зневірення власних можливостей.

3. Оцінювальний компонент. Негативізм до оцінювання власної професійної спроможності та до себе як до особистості.

На сьогоднішній день існує декілька підходів до визначення синдрому «професійного вигорання». Також існує декілька моделей емоційного вигорання, які описують даний феномен. До них належать: однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі.

Перший підхід має на меті розглядання «професійного вигорання» як стану психічного, фізичного, а також емоційного виснаження, яке викликане внаслідок довготривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях комунікативних відносин.

«Професійне вигорання» тлумачиться тут як синдром «хронічної втоми». Представниками цієї однофакторної моделі є А Пінес Е. Аронсон.

Виснаження розглядається як головний фактор вигорання, а інші прояви дисфункції даного синдрому, переживання та поведінка – це так звані наслідки. Тобто, емоційне вигорання загрожує представникам абсолютно будь-яких професій, в тому числі і вихователям ЗДО.

В другому підході розглядається «професійне вигорання» як двовимірна модель, яка складається, з емоційного виснаження та з деперсоналізації, для якої є характерним погіршення ставлення до себе і до оточуючих.

Цю модель досліджували голандські вчені Д. Дирендонк, Х Сиксма, В. Шауфелі.

Третій підхід, який був запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон Все вважається найпоширенішим. Дослідниками було розглянуто синдром «професійного вигорання» як трьохкомпонентну систему, яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень.

Емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання і проявляється у зниженні емоційного фону, байдужістю або емоційною перенасиченістю. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізмі відносно службових досягнень і можливостей, або ж обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [22, с. 85].

Чотирьохфакторна модель зосереджена на тому, що один із її компонентів поділений на два окремих фактора. Процесуальні моделі розглядають її як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка розвитку вигорання, як свідчить чотирьох факторна модель, полягає у процесі зростання виснаження емоційного характеру, через це виникає негативізм до суб'єктів професійної діяльності.

У сучасній психологічній науці дослідники емоційного вигорання використовують, окрім стандартних понять теорії стресу та системних описів, ще й екзистенційні. [66].

Так, Н. В. Гришина для аналізу емоційного вигорання, застосовує екзистенційний рівень опису впливу емоційного вигорання на життя людини, поняття найвищих досягнень людини, що системно пов'язано із якістю життя, її особистісними рисами тощо. Авторка вважає, що розвиток емоційного вигорання не обмежується професійним середовищем та проявляється у різних життєвих ситуаціях людини, а робота, як засіб здобутку осмисленості життя, має потужний вплив на всі життєві ситуації людини [45, с. 13].

Професійне вигорання особистості є соціально психологічним феноменом, що зумовлюється синдромом розумового, фізичного та емоційного виснаження, яке, в свою чергу, призводить до негативізму власної самооцінки та байдужості в ставленні професійної діяльності. Існує група чинників, що відносять до професійного вигорання: організаційні та індивідуально-особистісні фактори діяльності особистості, зокрема це стосується її ефективності та задоволеністю результатів власної праці.

Відповідно до досліджень Т. В. Большакової, вигорання поєднує в собі комплекс дій, які охоплюють основні структурні рівні особистості:

- соціально-психологічний, такий, що відображає зміну міжособистісних стосунків;
- особистісний – зміна особистісних рис;
- мотиваційний – якісна та змістовна зміна мотивації;
- регулятивно-ситуаційний – відображає зміну станів та емоційних стосунків [18].

За дослідженням Н. М. Булатевич, емоційне вигорання виступає як психогенний розлад, пов'язаний з професійною дезадаптацією, та особливо, з стилем поведінки вихователя у навчальному середовищі [33] в той час, як В. О. Орел позначає вигорання як «стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що виявляється в педагогічних професіях» [66].

Ними узагальнено огляд багатьох класифікацій і зроблено наголос на індивідуальних та організаційних факторах виникнення емоційного вигорання.

За Н. Є. Водоп'яноюю синдром професійного вигорання – професійна деструкція особистості, у вигляді стійких психічних переживань з подальшими змінами у професійної діяльності [21].

Подібна деструкція виникає в професійно-важких ситуаціях, які суб'єктивно сприймаються працівниками як стресові та носять дезадаптивний характер. Дослідниця наголошує на складній багаторівневій детермінації емоційного вигорання (організаційні, рольові та індивідуальні чинники) та на

те, що його переживання пов'язані із зміною змістово-життєвих орієнтацій, а також на незадоволенням особистості у самореалізації [21].

Аналогічних висновків дотримується і Н. С. Пряжников, який також відносить емоційне вигорання до деструкційних професійних явищ, які призводять до професійної деформації [66].

Науковець А. К. Маркова розглядає емоційне вигорання як тенденцію у професійному дізонтотгенезі, яка викликана спотвореним професійним розвитком, відхиленням яке спричиняє зміни у профілі особистості [45].

На думку В. В. Бойка, феномен емоційного вигорання – це «...вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики). У відповідь на певні психотравмуючі дії...», які виникають, зокрема, через хронічну напружену «емоційну діяльність» та інтенсивне спілкування, пов'язані з неблагополучною атмосферою професійної діяльності [18].

1.2. Причини виникнення синдрому професійного вигорання вихователів ЗДО

Доведено, що найбільш схильні до вигорання педагоги, зокрема, вихователі ЗДО, які відчайдушно віддані своїй професії [7] та невротичні перфекціоністи [36], яких відрізняє загострене прагнення до досконалості, як особистісної, так і професійної сфер [76, с. 443], категоричне неприйняття усього, що не відповідає їхнім стандартам досконалості, що нівелює задоволення від праці (хоча інші можуть оцінювати її як бездоганну), їх переслідує постійне відчуття неповноцінності та вразливості, що утворює стресогенне ревербераційне коло саморуйнівних надмірних зусиль [26], акцентований прояв прагнення до самоактуалізації в професії [27], хронічний суб'єктний дискомфорт, сприятливий щодо психосоматичних і невропатичних розладів [24], основним чинником негативного впливу невротично-перфекціоністського комплексу на продуктивність праці суб'єкта є «прив'язаність» прагнення власної значущості до своєї професійної діяльності, що виявляється у надмірній фіксації на неважливих, а то й непотрібних деталях [2].

У профілактиці синдрому професійного вигорання важливе значення мають різні фактори, оскільки його виникнення може мати багато причин. Важливими є організація праці, підтримка колег, конструктивне розв'язання конфліктів, зміна очікувань щодо результатів своєї праці [78].

Дослідниками К. Маслач і С. Джексон було виділено три ключові ознаки «синдрому вигорання»:

- граничне емоційне виснаження;
- відмежування від людей і роботи;
- відчуття неефективності своїх досягнень [5, с. 148].

За дослідженнями К. Маслач, головною причиною професійного вигорання є перевантаження. Розвиток «синдрому емоційного вигорання», на її думку, виникає через надмірну активність особистості. Цей період особливо

помітний у працівників педагогічної сфери, коли вихователь повністю заглиблюється у роботу, відмовляється від власних потреб, які не пов'язані з діяльністю обраної професії. Це передує першій ознаці «синдрому професійного вигорання» – виснаження. Перша стадія характеризується головним болем, застудою та іншими больовими відчуттями. Граничним виснаженням є відчуття надмірного напруження, негативізм, перевантаження та вичерпання як емоційних, так і фізичних ресурсів. Таке відчуття не проходить після декількох годин відпочинку і навіть від нічного відпочинку, це явище зменшується, а потім знову відновляється, якщо фахівець повернеться до своєї професійної діяльності [61].

Другою ознакою «професійного вигорання» є особистісна відмежованість. Це явище проявляється у педагогів у відсутності позитивного чи негативного емоційного відгуку, у хвилюванні з будь-якого приводу через професійну діяльність. Для цієї стадії вигорання характерні два варіанти симптомів. У першому варіанті: у вихователя виникає негативізм та цинічне ставлення до колег, які оточують. Другий варіант характеризується появою негативних думок щодо власної особистості. Аби уникати подібних негативних емоцій, вихователь «занурюється у себе», у свої проблеми, працівник починає виконувати лише мінімальну кількість своєї роботи, також спостерігається відсутність бажання до спілкування.

І, нарешті, третя ознака синдрому професійного вигорання це відчуття втрати власної ефективності в професійній діяльності. Заключна стадія повного вигорання, як вважає К. Маслач, буває рідко і проявляється у повній відмові від всього, що оточує: вихователь ображений, в першу чергу, на самого себе, і зрештою на все людство. У фахівця спостерігається падіння власної самооцінки через синдром вигорання, педагогу непомітні перспективи у своїй роботі, помітне зниження задоволення своєю професійною діяльністю та зневіра у свої професійні можливості [28, с. 148].

У 1986 році К. Маслач і С. Джексон виділили головні ознаки «синдрому професійного вигорання»: [3]:

1. Зміни в поведінці. Вихователь постійно дивиться на годинник, чекає закінчення своєї зміни; виникає небажання виходити на роботу; часто спізнюється на роботу; зовсім втрачає творчий підхід до навчальної діяльності; не має бажання до розваг і до відновлення свого здоров'я.

2. Зміна в почуттях. Втрачається почуття гумору або, навпаки, з'являється «чорний» гумор; відчувається постійне почуття невдачі, провини й бажання до самокритики; переслідує часте відчуття гніву, безсилля, образи; підвищена дратівливість та негативізм, які проявляються як на роботі, так і вдома; з'являється відчуття, начебто до нього весь час чіпляються; зникає бажання до творчої діяльності.

3. Зміни в мисленні. Вихователь замислюється над тим, щоб залишити роботу; має не гнучке мислення, стає здатним до концентрації уваги, вихователь не бажає будь що змінювати, переповнює почуття недовіри та підозри до всього оточення, фахівець переживає менталітет «жертви».

4. Зміни в стані здоров'я. У вихователя, з наявних синдромом професійного вигорання спостерігається безсоння, або ж навпаки підвищена сонливість, часті але незначні недуги; бентежить почуття бездарності та постійної стомлюваності, присутні психосоматичні захворювання.

Запобігають появі професійного вигорання також відсутність ігнорування відпочинку та релаксації, адекватна оцінка власної компетентності. Важливу роль з підвищенні толерантності до фрустрації й розчарувань, які можуть призводити до вигорання відіграють світоглядні тенденції, релігійні та філософські погляди. Зрозуміло, що далеко не останню роль у профілактиці вигорання відіграють фінансове (статус професії у суспільстві) та соціальне задоволення.

Фактори, які призводять до професійного вигорання:

- педагогічне спілкування, яке полягає у багаточисельних та інтенсивних контактах у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії;
- обмеження професійних очікувань з перших днів;

- постійне оновлення методичного, наукового та дидактичного змісту навчального матеріалу;
- завищене почуття тривоги за рівень засвоєння інформації та її подачі;
- непередбачуваність та складність виникнення складних педагогічних ситуацій;
- професійна публічність (потребує значних зусиль і викликає емоційне перенавантаження, яке в свою чергу, може стати причиною професійного «вигорання»);
- професійна діяльність пов'язана зі значним емоційним та фізичним навантаженням, з суперечливими думками та почуттями, які призводять до виснаження емоційних ресурсів, що передуює виникненню стресового стану;
- незадоволення від своєї професійної діяльності (почуття марності, власне безсилля). Така оцінка власної ефективності спричиняє низький рівень соціальної адаптації (тобто, спостерігається підвищена тривожність, невпевненість у собі та своїх силах, емоційна нестабільність, занижена самооцінка);
- необхідність у підвищенні кваліфікації та рівня професіоналізму є необхідною професійною умовою (володіння інноваційними технологіями та цікавими, дієвими методами викладання, веденні науково-дослідної роботи). Все це, в свою чергу, призводить до інтелектуальних та фізичних перенавантажень, що веде за собою професійне вигорання.

Психологічне перенавантаження в процесі виховательської праці може викликати професійне вигорання, яке описується як синдром «емоційного вигорання». Для якого характерні: збільшення кількості міжособистісних конфліктів, байдужість до переживань іншої особистості, втрата відчуття цінності до власного життя, негативізм до впевненості у власних силах та внутрішніх ресурсах.

Основні фактори, які впливають на феномен професійного вигорання:

- Особистісний фактор (коли професійна діяльність сприймається лише як робота, не є значущою для особистості, то синдром професійного вигорання

буде розвиватися швидше, бо невдоволеність професійним зростанням та установкою на підтримку асоціюється з розвитком повного «згорання». [39]:

– Рольовий фактор (характеризується наявністю високого рівня відповідальності за покладені обов'язки особистості також виступає додатковим стресовим фактором, що в результаті може спровокувати виникнення професійного вигорання);

– Організаційний фактор (неправильна організація професійної діяльності спричиняє емоційне виснаження, що приводить до описаного феномену).

Для кращого ознайомлення з феноменом «професійного вигорання» американські дослідники К. Маслач і С. Джексон запропонували трикомпонентну систему, яка в своїй структурі визначає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію власних прагнень.

1. Емоційне виснаження – це хронічна втома, яка характеризується зниженням настрою, коли лише за однієї думки про роботу, спостерігається посилення схильності до хвороб, безсоння та дифузні тілесні недуги,).

2. Деперсоналізація-дегуманізація (негативізм проявляється у ставленні особистості до своїх колег та до тих, хто потребує її допомоги, нерідко спостерігається цинізм, присутнє почуття власної провини, людина, зазвичай, обирає автоматичне «функціонування» і постійно уникає будь яких навантажень. Взагалі, деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з оточуючими людьми).

3. Редукція професійних досягнень (переживання власної не результативності, тобто особистість страждає від нестачі визнання, успіху а також від втрати самоконтролю над ситуацією, особистість постійно відчуває власну неспроможність і надмірність у вимогах, які висувають до неї) [46].

Дослідниця К. Маслач у своїх наукових дослідженнях [4] висловлює думку про те, що «згорання» не є неминучим, ймовірніше за все варто здійснювати профілактичні заходи, які можуть попередити, послабити або виключити виникнення даного синдрому.

Вона наголошує на тому, що більшість причин емоційного виснаження має зв'язок не лише з особистісних характеристиках людей, а і у певних соціальних та ситуативних факторах [6, с. 118].

Наслідками професійного вигорання робітника виступають:

1. Зниження самооцінки (коли «згорілі» працівники відчують бездарність, безпорадність і апатію, які з часом переходять у агресію і відчай);
2. Самотність (не дозволяє знайти однодумців та підтримки серед оточення);
3. Емоційне виснаження (характеризується втому, апатією та депресією, які ведуть за собою підвищення артеріального тиску, розладів травлення, психосоматичних захворювань, емоційного вигорання, погіршення здоров'я, переслідує синдром хронічної втоми).

Висновки до розділу 1

Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу можемо прийти до висновку, що проблема підготовки майбутніх фахівців до профілактики професійного вигорання займає чільне місце у дослідженнях. Як в теорії, так і на практиці вивчення синдрому «професійного вигорання» не обмежується лише тлумаченням негативного емоційного впливу на особистість, існує також значна кількість теоретичних та методологічних розробок, велика кількість експериментальних досліджень, на меті яких є вивчення причин, наслідків та шляхів подолання професійного вигорання.

Детально дослідивши велику кількість літературних джерел можемо стверджувати про те, що більшість науковців визначають поняття синдрому «професійного вигорання» як специфічний феномен, який притаманний лише деяким типам професій, зокрема які відносяться до типу «людина-людина». Це зумовлюється виснаженням в емоційній сфері особистості в процесі її взаємодії з людьми. Стрижневими ознаками «професійного вигорання» визначають формальне ставлення до обраного виду діяльності, відсутність емоційного внеску до власної праці, ентузіазму й енергійності, які зумовлюють появу невдоволеності собою та цією працею, редукцію власних професійних обов'язків. Утім всі ці симптоми не є першопричинами синдрому «професійного вигорання», а є більше його наслідками. Причинами ж, в свою чергу, можуть бути як внутрішні (ціннісно-сміслові та особистісні), так і зовнішні, тобто організаційні фактори.

Психоемоційне вигорання здебільшого розпочинається через хронічну напругу, емоційну перевтому, яка була пережита людиною внаслідок стресових ситуацій. Через постійні зміни в соціальній, економічній та політичній сферах держави, працівники зазнають великого психологічного навантаження. Це спричиняє у працівників виникнення ознак професійного стресу що веде за собою емоційне «вигорання».

Більшість дослідників, які вивчали проблеми професійного «вигорання», зійшлись на спільному розумінні типових ознак даного синдрому – що це складний психофізіологічний феномен, для якого властиві когнітивне, емоційне та фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження. До типових ознак психоемоційного вигорання особистості належать: психосоматичні нездужання, порушення сну, негативізм до власної праці та людей що оточують, також зловживання різними речовинами (тютюн, кава, алкоголь та інші психотропні речовини), відсутність апетиту або, навпаки, переїдання, агресивність, тривожність та дратівливість. Таку людину часто переповнюють відчуття власної безнадійності в подальшій професійній кар'єрі також переслідує постійне почуття провини через будь які дрібниці, що виникають на роботі з вихованцями чи вдома з членами родини.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДО ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання

Під час підготовки у ЗВО для майбутнього вихователя дуже важливо навчитися регулювати свій емоційний стан, слідкувати за наповненням професійної діяльності в повсякденному житті. Саме тому профілактика професійного вигорання потребує більш детального розглядання. Необхідно ознайомити майбутніх фахівців із можливими причинами та наслідками цього синдрому, навчити регулювати педагогічні умови, які сприятимуть стабільності емоційного стану.

Під умовами розуміють певні обставини, від яких щось залежить [48]. Педагогічні умови – це сукупність методів, організаційних форм, об'єктивних можливостей змісту і матеріальних засобів. Також виступають як певні обставини, які прискорюють або, навпаки, гальмують формування і розвиток педагогічних явищ, систем, процесів і якостей особистості. Існують внутрішні і зовнішні умови [15].

Зовнішніми умовами виступають позитивні стосунки викладача із студентом, при яких присутня об'єктивність оцінки освітнього процесу, місце навчання, приміщення, клімат тощо [77, с. 95].

Внутрішніми умовами – індивідуальні особливості студента (уміння, життєвий досвід, стан здоров'я, властивості характеру, навички та мотивація) [43, с. 98]. Такі науковці, як Я. Болюбаш, О. Бражич вважали, що зовнішні умови – це обставини, які формують середовище, у якому здійснюється підготовка студентів – гуманізація суспільства й освіти, реформи і зміни в

освітній системі, тоді як внутрішні представлені організаційно-педагогічними умовами в навчальних закладах і ґрунтуються на психологічних та організаційних засадах психічної діяльності кожного студента й включають сприймання особистості, удосконалення дидактичних умов (методів, форм, засобів навчання), демократизацію взаємовідносин учасників педагогічного процесу тощо [63, с. 72].

До зовнішніх умов можемо віднести ті, що мають вплив на студента ззовні й обумовлюються вимогами суспільства, стандартами підготовки фахівців дошкільного профілю, освітньо-виховними впливами викладача (зміст, форми, методи, засоби, використовувані ним під час організації та здійснення освітнього процесу), оточення майбутнього педагога [73, с. 78].

До основних внутрішніх педагогічних умов, що сприяють підготовці майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання віднесемо:

- спрямованість студентів не тільки на організаційну діяльність, а ще й на педагогічну і психологічну;

- достатній рівень розвиненості психічних та пізнавальних процесів. Адекватна сформованість самооцінки та необхідних особистісно-професійних якостей майбутніх вихователів;

- наявність у них професійних знань і вмінь у галузі дошкільної педагогіки і психології, фахових методик дошкільної освіти [67, с. 34].

Зовнішні умови, які забезпечують формування у майбутніх педагогів дошкільного профілю обізнаності професійного вигорання:

- відвідування лише власно обраних заходів підвищення кваліфікації за обраним спрямуванням;

- матеріальна підтримка фахівців з боку держави;

- підвищення престижності обраної професії;

- створення сприятливого освітнього середовища для вироблення в майбутніх вихователів умінь і навичок професійної організації діяльності;

- ознайомлення вихователів з поняттями професійного та емоційного вигорання, які існують симптоми, причини вигорання, що зумовлює цей синдром, які існують методи та методики діагностики емоційного вигорання а також надавати рекомендації щодо шляхів подолання «синдрому вигорання».

Внутрішні умови полягають в тому, що вони є основними у оволодінні майбутніми фахівцями професією вихователя ЗДО, самореалізації в ній, створенні власного педагогічного іміджу. Найбільш характерним професійне вигорання є для представників комунікативних професій. Серед великого списку є також професія вихователя. Одну з головних ролей в проблемі «вигорання» відіграють саме емоційні ускладнення або напружені стосунки в системі «людина-людина». Саме тому вкрай необхідно працювати з майбутніми фахівцями дошкільної освіти у напрямку подолання цього процесу, допомагати ідентифікувати ознаки вигорання та упереджувати їх появу.

Достатній рівень розвиненості психічних пізнавальних процесів, сформованості самооцінки, необхідних особистісно-професійних якостей майбутніх педагогів, швидкість та ефективність перебігу таких пізнавальних процесів як пам'ять, увага, відчуття, сприймання, мислення та уява визначають успішність засвоєння людиною знань про навколишній світ та життєдіяльність, а студентам дозволяє із мінімальними зусиллями опанувати значним масивом необхідних професійних знань, набувати низку вмінь і навичок для подальшої роботи вихователем ЗДО [9, с. 231].

До психологічних чинників, які мають вплив на процес і результат професійного становлення майбутніх вихователів, є мотиви. Мотивація це досить широке поняття, яке означає спрямованість активності особистості.

Мотиви виникають, розвиваються і формуються на основі потреб. Такий тісний зв'язок мотивів і потреб пояснюється схожістю сутностей. Потреба людини – це випробовувана потреба у будь-чому, мотиви – це спонукання людини у зв'язку з цією потребою. Становлення мотивації і вибір професії зазвичай відбувається ще в шкільні роки. Найбільш важливий етап формування мотивації – вузівський [11, с. 67].

Л. Виготського стверджував: «В психіці людини існує два паралельних рівні розвитку – вищий і нижчий, які й визначають високі і низькі потреби людини і розвиваються паралельно. Це означає, що задоволення потреб одного рівня за допомогою засобів іншого неможливо. [14, с. 86]. Формування мотиваційної сфери це досить тривалий та безперервний процес. Для забезпечення її ефективності необхідно враховувати особливості навчальної діяльності внутрішньо і зовнішньо мотивованих студентів [29, с. 212]. Самовдосконалення як соціальний процес базується на вимогах суспільства та професії до особистості педагога. Причому, успішне самовдосконалення педагога передбачає, що планка вимог повинна бути трохи вище його поточних умінь і навичок. Тільки в цьому випадку виникає протиріччя між наявним і бажаним, і робота над собою принесе відчутний результат [9, с. 256].

Важливою умовою професійної підготовки вихователя є педагогічна практика. Педагогічна практика виконує декілька функцій [12, с. 87].

До них належать:

1. Адаптаційна функція (адаптація – з латинського *adaptare* – пристосування) – процес пристосування живого організму до навколишніх умов, тобто майбутній фахівець не тільки займається різними видами навчально-виховної діяльності, але і звикає до ритму самого педагогічного процесу, до взаємодії з дітьми, реально представляє всі радощі і труднощі процесу.

2. Навчальна – реалізація отриманих теоретичних знань у конкретній діяльності.

3. Виховна – формування власної мотивації до майбутньої професійної діяльності, становлення педагогічної культури, формування професійної концепції.

4. Розвиваюча – реалізується у формуванні та розвитку педагогічних здібностей студента-практиканта і вироблення компенсаторних умінь, у разі слабкої розвиненості педагогічних здібностей. Студент розвивається в особистісному та професійному планах, навчається мислити і діяти як педагог.

5. Рефлексивна функція практики – є однією з найважливіших, бо тільки на практиці студент може гідно оцінити свій емоційний стан, проаналізувати і оцінити свої особистісні і професійні якості як майбутнього вихователя [41, с. 336].

У процесі практики поглиблюються, розширюються і зміцнюються теоретичні знання студентів, формуються їхні педагогічні вміння, навички та професійно-особистісні якості, розвиваються педагогічне мислення, творча активність і самостійність [34, с. 28]. Перед викладачами і студентами стоїть завдання максимального використання можливостей педагогічної практики під час удосконалення підготовки майбутніх педагогів до майбутньої самостійної педагогічної діяльності на вузівському етапі [35, с. 187].

Здійснювати підготовку майбутніх вихователів ЗВО до профілактики професійного вигорання можна за допомогою:

1. Проведення тематичних лекційних та практичних занять, на яких вводиться поняття «професійного вигорання», його особливості, симптоми, причини та методи профілактики.

2. Відвідування тематичних тренінгів та курсів, які допомагають підтримувати емоційну стабільність фахівців та своєчасне виявлення синдрому професійного вигорання.

3. Використання інноваційних освітніх технологій для покращення педагогічного процесу та зацікавлення студентів.

4. Введення прийомів ейдетики для полегшення роботи з дітьми дошкільного віку.

На сьогоднішній день перед багатьма вихователями постають питання щодо вибору методів та прийомів навчання, аби кожен вихованець був зацікавлений, щоб знання отримувати було легко і весело, щоб завжди панувала дисципліна на заняттях, діти бачили і чули вихователя. В реалізації таких завдань вихователю значно допоможе використання ейдетики.

У Базовому компоненті дошкільної освіти приділяється багато уваги активному вихованню свідомості дошкільника. Все більше популярності у

сучасності набуває впровадження інновацій, інноваційних освітніх технологій. Це сприяє гуманізації навчального процесу, його особистісному орієнтуванню, оптимізації взаємодії з вихованцями. Гра є провідною діяльністю дошкільника. Як особистість дитина розвивається за допомоги гри та ігрової діяльності. Ігрові методи сприяють гарному сприйманню та чіткому відтворенню інформації, спираючись на вміння уявляти та фантазувати. Саме цим вимогам відповідає навчання за допомогою ейдетики.

Завдяки Ейдотехніці можна вирішити основні виховні та навчальні завдання, тому що вона розширює креативні, творчі можливості дитини завдяки гармонійної роботи лівої (логіка) і правої (творчість, образне мислення) півкуль головного мозку; формує вміння дітей ефективно і самостійно вчитися; підвищує самооцінку дитини завдяки результативності у навчанні, створюючи психологічний комфорт; організовує увагу та допомагає сформувати навички до усвідомленої уяви [38, с. 22].

До головних методик ейдетики належать: швидке запам'ятовування віршів, формул, слів, текстів, іншої інформації. Завдяки застосуванню цих методик розвиваються: вміння повно і легко сприймати а також відтворювати дану інформацію розвивається творча уява та рухова образна, емоційна, пам'яті. З використанням методів ейдетики покращується нейродинаміка мозку дітей, відбувається корекція поведінки дітей.

Методика «ейдосу» – система, спеціально розроблених завдань, вправ, термінів, розвиваючих ігор, які подаються в певній послідовності. За допомогою методів ейдетики можна навчати дітей легко та весело запам'ятовувати казки, оповідання, вірші, назви картин та їх авторів, ряд цифр і слів. [42]

Сприйняття світу і оточуючих стає більш позитивним, а психіка стійкішою, поліпшуються взаємини з оточуючими. Ще однією важливою перевагою ейдетичного навчання є те, що дитина вчиться радісно.

Ейдотехніка – це технологія з обробки, зберігання та відтворення інформації, в основі якої лежить використання найбільш ефективних та

перевірених практикою прийомів запам'ятовування, заснованих на максимальному використанні образного типу інформації [13].

Техніки ейдетики допомагають вирішити основні виховні та навчальні завдання: розширює творчі можливості дитини завдяки гармонійній роботі лівої (логіка) і правої (творчість, образне мислення) півкуль головного мозку; формує вміння дітей ефективно і самостійно вчитися; підвищують самооцінку дитини через результативність у навчанні, створюючи психологічний комфорт.[38, с. 22].

Отже, серед умов профілактики професійного вигорання значне місце посідає ейдетика та ейдетичні техніки. Завдяки ейдетичі та її прийомам у вихователя формується позитивне ставлення до своєї роботи, до обраної професії. Робота не здається такою рутинною, завдяки інноваційним, нестандартним підходам до вивчення тієї чи іншої теми.

Прийоми ейдетики корисні як для дітей, так і для дорослих. Сприйняття світу і оточуючих стає більш позитивним, а психіка стійкішою, поліпшуються взаємини з оточуючими.

Ейдетика, сприяючи гармонійному розвитку обох півкуль головного мозку, робить більш гармонійною і саму дитину. Вона стає більш працездатною, краще вчиться, її пам'ять і здатність концентрувати увагу зростають. Діти зацікавлені у навчанні, залюбки приймають участь у різних видах діяльності, що в свою чергу мінімізує причини виникнення емоційного виснаження у вихователя.

Ейдотехніка допомагає розширювати творчі можливості вихователя завдяки гармонійної роботи лівої і правої півкуль головного мозку. Розвиває творчі здібності, креативність та викликає інтерес до інновацій.

2.2. Методи запобігання професійного вигорання вихователів ЗДО

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

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

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

3. Планування. Це означає, що потрібно вести планування на цілий рік, деталізувавши задачі на місяці, тижні, дні, з урахуванням ролей, які актуальні для вас більше в даний момент часу.

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

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

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

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

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

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

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

Також дуже важливо слідувати деяким порадам, тобто:

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

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

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

4. Велику увагу приділяти саме сну, який повинен бути не менше 7-8 годин. Перед сном можна випити заспокійливого чаю з ромашкою чи м'ятою, приготувати заспокійливу ванну з аромамаслами, та слухати спокійну музику.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. Зміна діяльності також використовується для зняття напруги та відпочинку.

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

Щоб не допустити професійного вигорання вихователі повинні дотримуватися наступного:

1. Реально оцінювати власні можливості.

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

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

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

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

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

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

1. Робота повинна бути відповідно досвіду і знань обраного спеціаліста. Керівництво повинне побудувати такі взаємини в колективі, аби досвідчені та кваліфіковані вихователі навчали нових, молодих фахівців, і надавали підтримку на їх початковому етапі роботи. Без дружніх взаємин та взаємної поваги нічого не вийде. Багато чого залежить саме від корпоративної культури. Від злагодженості в колективі залежить не тільки успіх дошкільного закладу, але й наше майбутнє, це повинні розуміти керівники ЗДО.

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

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

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

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

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

Чітке визначення професійних цілей трудової діяльності є першою і необхідною умовою. Починаючи робочий день, слід чітко визначити результати, які повинні бути досягненими в кінці дня. Тут можуть стати на допомогу як звичайна уява, так і кольорові фломастери з папером. Планування слід детально продумати та прописати, згадавши всі дрібниці. Потім необхідно оцінити власні можливості та належні умови до виконання даних цілей. Чітке окреслення думок або власних дій збереже не лише від викликаної втоми та напруження, а й сприятиме більш спокійному та послідовному виконанню завдань.

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

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

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

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

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

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

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

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

переживань, для зменшення втомленості після роботи, за наявності конфліктних ситуацій для збереження спокою.

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

1. Не слід приховувати свої емоції.
2. Не уникайте спілкування про те, що трапилося.
3. Не дозволяйте вашому почуттю провини чи сорому зупиняти вас, коли вам хочуть допомогти.
4. Не чекайте, що характерні для вигорання, важкі стани, зникнуть самі собою.
5. Не слід нехтувати власним здоров'ям та самопочуттям.

З опрацювання багатьох джерел, з теми вигорання, впливає ще одне поняття як страх. Страх завжди зупиняє важкодосяжні цілі, але нерідко додає сил та енергії для знайдення шляхів до подолання небезпек; гнів дозволяє змитати всі перешкоди на своєму шляху; радість надає можливості для задоволення того, що вже є у людини.

Нормальній діяльності і спілкуванню в рівній мірі перешкоджають зазвичай бурхливі та некеровані переживання, які супроводжуються байдужістю та відсутністю емоційної належності. Всім відомо, що досить неприємно спілкуватися з тими, хто «страшний у гніві» або ж «несамовитий в радості», і з тими, чії згаслі погляди свідчать про байдужість до подій. Зазвичай, люди дуже добре відчують «золоту середину», яка може забезпечувати найбільш сприятливі умови, атмосферу в тих чи інших ситуаціях спілкування. Мудрість вся наша спрямована проти емоційних крайнощів. Існують досить відомі народні прислів'я: «якщо горе – не треба надто побиватися, якщо радість – не дуже-то радій, щоб потім не плакати»,

Коли свій власний голос виявляється безсилим, важко очікувати, що людина стане прислуховуватись до чужого слова. Особливо, коли людина весь час чує щось подібне: «Тримай себе руках», «Не слід піддаватися слабкості» тощо. Якщо у наказовому порядку намагатися підказати людині що не будь, ми

отримаємо скоріше за все протилежний ефект – збудження стане посилюватися, а слабкість ставатиме все більш нестерпною. Коли людина не справляється з переживаннями, вона намагається придушити хоча б зовнішні прояви емоцій. Проте саме зовнішнє благополуччя при внутрішньому розладі може дуже дорого обходитись: власні пристрасті будуть обрушатись на власний організм, при цьому завдаючи йому удари, від яких він не зможе оговтатися.

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

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

Людині дуже часто доводиться придушувати власні емоції – як за індивідуальними міркуваннями, так і слідуючи різним традиціям та особливостям виховання. Емоції надходить лише в тій мірі, в якій їм необхідно зберігати нормальні стосунки з оточуючими людьми, і разом з тим дії людини стають зовсім нерозумні, оскільки завдають шкоди нашому здоров'ю та психологічному стану, що зрештою спричиняє синдром вигорання.

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

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

відбувається оволодіння над емоціями та це дозволяє позбавлятися від зайвої напруженості та гніву.

Висновки до розділу 2

Від здатності керувати власними почуттями, думками та поведінкою значною мірою залежить особисте благополуччя особистості. Завдяки психологічній саморегуляції людина здатна контролювати свій емоційний стан та регулювати власну поведінку під дією тих чи інших факторів.

Проаналізувавши значну кількість досліджень з даної теми можемо прийти до висновку, що вплив різних подій на особистість залежить значною мірою не від характеру самої події, а більше від ставлення людини до цієї ситуації та глибини її переживання. Якості, що не допускають навіть схильності до синдрому професійного вигорання є: толерантність, сильний інтелект та духовна витривалість у гарному оволодінні власними емоціями, настроями та вчинками. Якщо у людини достатньо психологічної енергії та висока духовна витривалість, то на неї не діють дрібні казуси та непорозуміння, які для інших, слабких духовно людей, можуть здаватися справжніми стресогенами та можуть вивести із рівноваги.

На сьогоднішній день, розроблено чимало інноваційних технік, прийомів, методів психологічної саморегуляції, повне описання яких, нажаль, у межах однієї роботи неможливе. Серед них містяться різні терапії, тренінги, програми особистісного розвитку, різноманітні вправи, та нетрадиційні техніки подолання синдрому вигорання. Але мало лише відвідувати тренінги та застосовувати різні техніки, людина повинна, перш за все, з усвідомленням та відповідальністю ставитись до власного здоров'я, емоцій, почуттів та обраної професії. Повинна постійно прагнути до змін на найкраще як в роботі, так і в особистому житті.

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Критерії професійного вигорання фахівців дошкільної освіти.

Дослідницька робота з метою визначення рівня готовності майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання складалась з декількох етапів. На першому етапі було проаналізовано теоретичні джерела з проблеми; визначено теоретико-методологічні підходи до досліджуваної проблеми. На другому етапі визначено вибірку дослідження, конкретизовано методи та загальну стратегію дослідження. На третьому етапі проведено емпіричне дослідження, яке дало змогу виявити рівень готовності студентів спеціальності «Дошкільна освіта» до профілактики професійного вигорання. На четвертому етапі було визначено педагогічні умови які дадуть можливість поліпшити рівень готовності майбутніх фахівців дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання. За допомогою формувального експерименту проведена відповідна робота із студентами експериментальної групи та перевірена її ефективність.

Експериментальне дослідження було проведено серед студентів 4 курсу денної та заочної форм навчання факультету дошкільної, початкової освіти та мистецтв Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Експериментом було охоплено 26 студентів (експериментальна група 8 студентів 47 групи та 6 студентів 43 групи заочної форми навчання, контрольна група 12 студентів 43 групи денної форми навчання). Студентам 4 курсу, більшість яких працює і навчається, знайомий стан вигорання, тому саме ця категорія була відібрана для проведення експерименту.

Мета дослідження: експериментально перевірити ефективність підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання.

На констатувальному етапі експерименту аналізувалось програмне забезпечення для формування навичок профілактики професійного вигорання вихователів ЗДО, визначались критерії та рівень професійної готовності, а також рівень професійних знань, умінь і навичок для реалізації навичок професійного вигорання вихователів ЗДО. На даному етапі використовувався метод анкетування. Питання анкети були складені таким чаном, щоб виявити у респондентів рівень досліджуваної проблеми до проведення з ними тренінгів і роботи з літературою, яка відповідає досліджуваній тематиці.

Метою анкети було – виявлення уявлень та рівня професійних знань майбутніх вихователів ЗДО щодо профілактики професійного вигорання та виявити їх рівень емоційного вигорання (див. додаток А)

У анкеті пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Якщо респондент не відчував такого почуття, потрібно було поставити цифру «0» Якщо таке почуття було, потрібно вказати бал, який відповідає частоті переживань того чи іншого почуття. Дані твердження виявляли стан емоційного виснаження респондента, рівень деперсоналізації та дедукції особистих досягнень. На все анкетування відводилося 30 хвилин і ми отримали такі результати.

Для виявлення стану емоційного виснаження майбутніх вихователів зараховувалися питання: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Твердження «Я відчуваю себе емоційно виснаженим», «Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як вичавлений лимон», «Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу / навчання», «Я не відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним», «Я відчуваю пригніченість і апатію», «У мене все більше життєвих розчарувань», «Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше», «Мені хочеться усамітнитися і відпочити від

усього й усіх», «Я відчуваю себе на межі можливостей» респонденти оцінили таким чином.

Таблиця 3.1.

Стан емоційного виснаження респондентів на констатувальному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
1	4,3	4,6
2	4,0	4,4
3	4,0	4,0
6	4,5	3,9
8	5,0	4,7
13	5,1	4,9
14	4,8	4,8
16	4,6	5,0
20	4,7	4,6



Рис. 3.1. Діаграма розподілу стану емоційного виснаження студентів експериментальної та контрольної груп на констатувальному етапі експерименту

Для виявлення рівня деперсоналізації респондентів розглядалися питання 5, 10, 11, 15, 22. Твердження «Я спілкуюся з моїми вихованцями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму», «Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю / навчаюсь», «Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене», «Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх вихованців і колег», «Іноді вихованці та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків» таким чином.

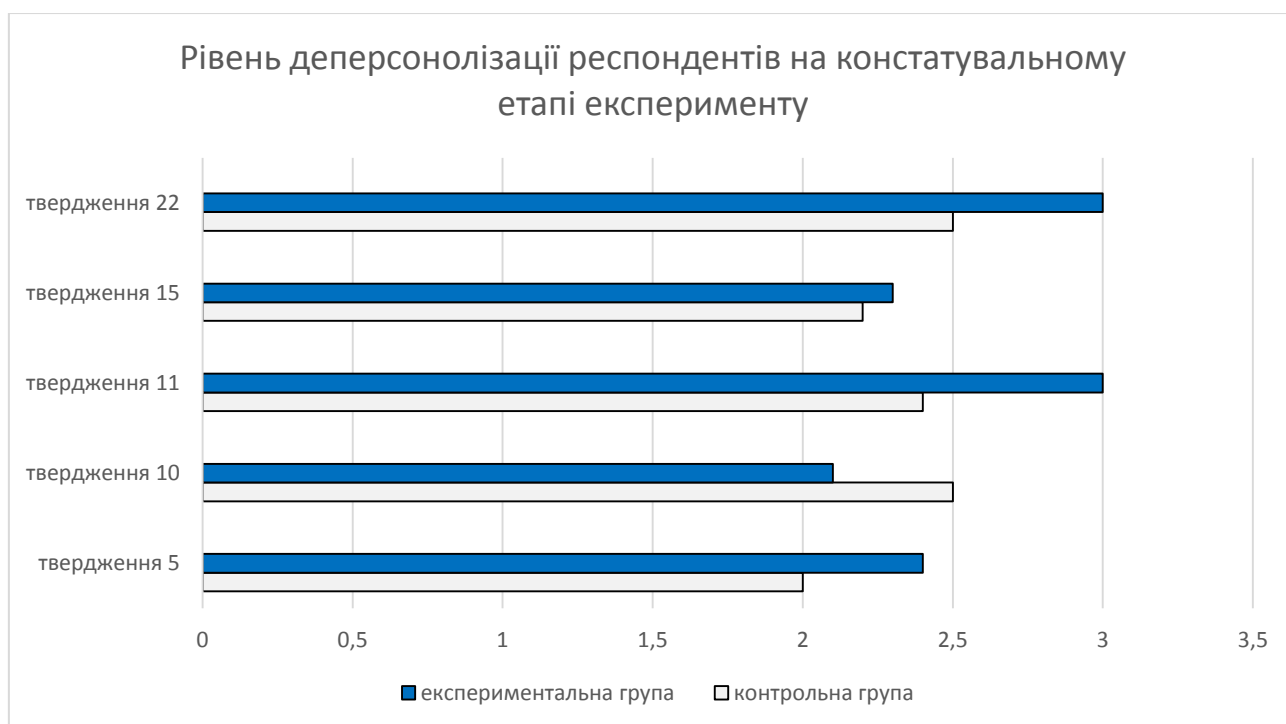


Рис. 3.2. Діаграма розподілу рівня деперсоналізації студентів експериментальної та контрольної груп на констатувальному етапі експерименту

Таблиця 3.2.

Рівень деперсоналізації респондентів на констатувальному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
5	2,0	2,4
10	2,5	2,1
11	2,4	3,0
15	2,2	2,3
22	2,5	3,0

Для виявлення рівня дедукції особистих досягнень респондентів розглядалися такі твердження 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Твердження «Я добре розумію, що відчувають мої вихованці та колеги, та використовую це в інтересах справи», «Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях», «Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх вихованців та колег», «У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення», «Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми вихованцями та колегами», «Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру», «Я багато встигаю зробити», «Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті» були оцінені таким чином.

Таблиця 3.3.

Рівень редукції особистих досягнень респондентів на констатувальному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
4	4,2	4,3
7	4,4	4,0
9	3,8	3,9
12	3,7	3,5
17	4,5	4,0
18	4,4	4,5
19	3,1	3,4
21	4,0	4,1

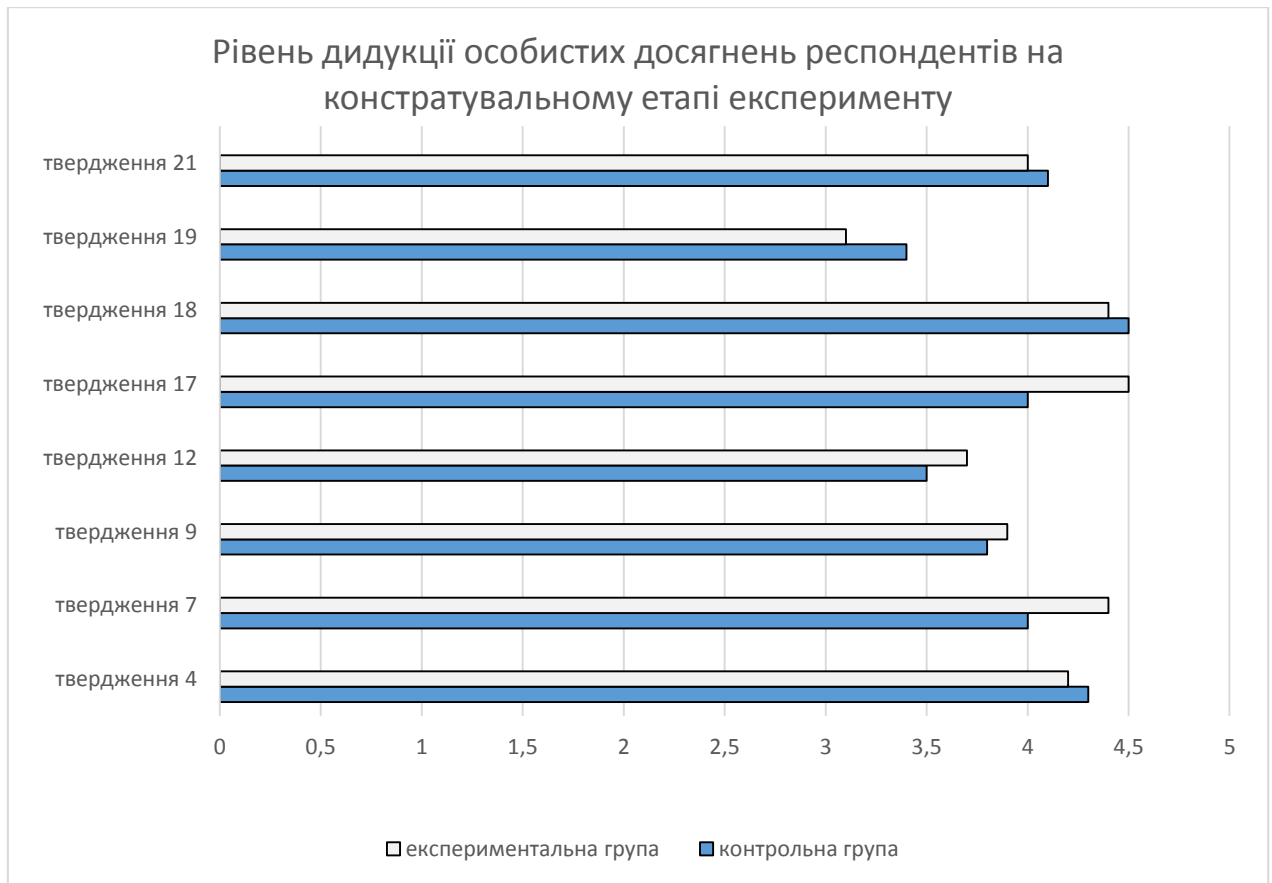


Рис. 3.3. Діаграма розподілу рівня дедукції особистих досягнень студентів експериментальної та контрольної груп на констатувальному етапі експерименту

Рівень професійного вигорання визначається за таблицею 3.4.

Таблиця 3.4

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

Проаналізувавши відповіді студентів ми помітили, що бали, якими вони оцінили вислови відрізняються не більше як на 10%. У зв'язку з тим що

подальша робота планується не індивідуальна, а групова, ми визначили рівень професійного вигорання двох груп майбутніх фахівців дошкільної освіти: контрольної та експериментальної.

Таблиця 3.5

Рівень професійного вигорання студентів контрольної та експериментальної групи

Субшкала	Контрольна група (бали)	Експериментальна група (бали)
Емоційне виснаження	41,0	40,9
Деперсоналізація	11,6	12,8
Редукція особистих досягнень	32,1	31,7

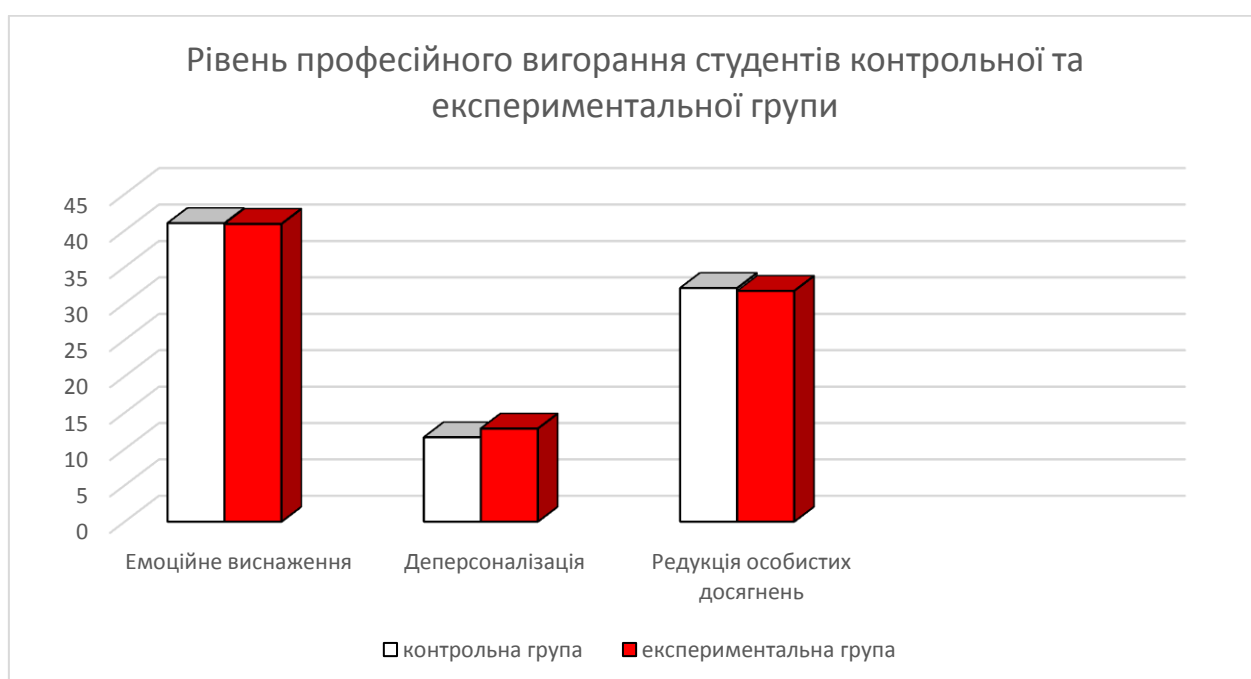


Рис. 3.4. Діаграма розподілу рівня професійного вигорання студентів контрольної та експериментальної групи

Аналіз діаграми та порівняння даних таблиць 3.4 та 3.5 вказує на те, що у студентів 4 курсу, спостерігається високий рівень емоційного виснаження. Це здебільшого пов'язано із поєднанням навчання і роботи. А також

деперсоналізація та дедукція особистих даних на межі середнього і високого рівнів. Під час формувального експерименту набору була направлена на зниження цих показників.

3.2. Методика проведення та аналіз результатів педагогічного експерименту

У ході дослідження був розроблений тренінг для запобігання професійного вигорання майбутніх вихователів ЗДО. У зв'язку з тим, що ми маємо справу із студентами, які не мають великого стажу роботи, то тренінг здебільшого був направлений на емоційну складову професійного вигорання. Повний текст тренінгу див. додаток В

Тренінг з профілактики професійного вигорання на тему «Горіти не згораючи»

Мета: гармонізація внутрішнього світу особистості; покращення емоційного стану та психічного здоров'я; розвиток співпраці, допомоги та самопомоги у профілактиці синдрому «професійного вигорання» та «емоційного вигорання»

Завдання:

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

План тренінгу:

1. Знайомство: вправа «Мене на роботі цінують за ...»
2. Плакат «Професійне вигорання» це..
3. Поради, рекомендовані лікарем Д. Лейком, названі звичками, що дозволяють піклуватися про своє психосоматичне здоров'я.

4. Чого не потрібно робити при вигорянні?
5. Що потрібно робити?
6. Як уникнути синдрому професійного вигорання?
7. Основні симптоми професійного вигорання.
8. Причини «синдрому вигорання».
9. Вправа з кульками.
10. Самодіагностика «Асоціація на слово «робота»»
11. Внутрішні переконання, що захищають від вигорання.
12. Вправа з арт-терапії.
13. Вправа «Докучлива муха».
14. Вправа «Рівень щастя».
15. Вправа «Свічка».
16. Вправа на розслаблення: «Мудрець».
17. Вправа «Колесо життя».
18. Вправа «Кошик сміття».
19. Релаксація «Подорож на хмаринці» (Під музику).
20. Притча про каву.
21. Складання пам'ятки «Збереження емоційного здоров'я».
22. Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)».
23. 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?

По закінченню тренінгу його учасники отримали посібник «Профілактика професійного вигорання вихователів ЗДО. Порадник вихователю», який доцільно використовувати як для самоаналізу стану професійного вигорання та боротьби з ним, так і для допомоги майбутнім колегам.

Після проведення формувального етапу експерименту було проведено повторне анкетування студентів експериментальної групи, яке дало відповідні результати.

Таблиця 3.6.

Стан емоційного виснаження респондентів на контрольному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
1	4,3	2,3
2	4,0	3,1
3	4,0	2,8
6	4,5	2,9
8	5,0	2,2
13	5,1	3,0
14	4,8	3,3
16	4,6	2,5
20	4,7	2,6

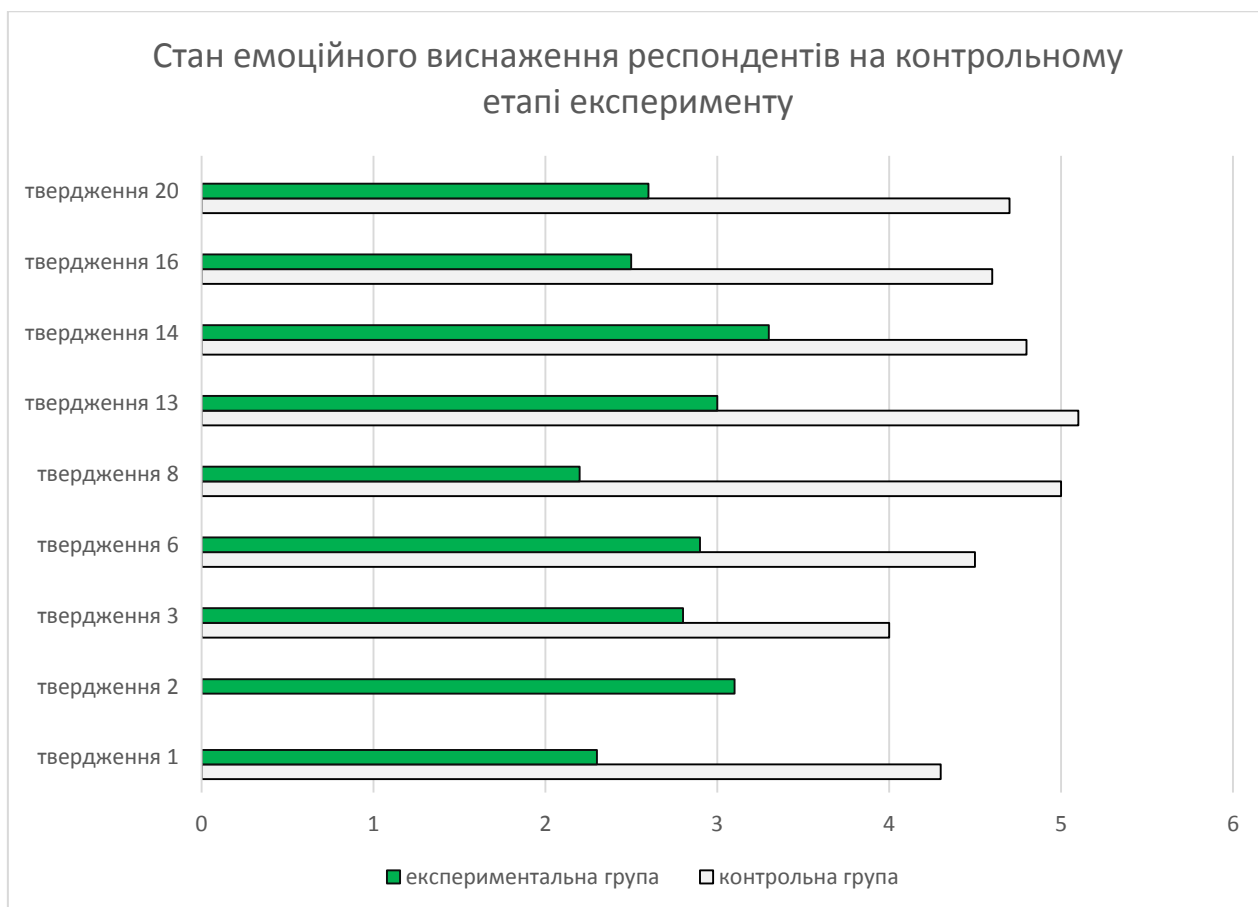


Рис. 3.5. Діаграма розподілу стану емоційного виснаження студентів експериментальної та контрольної груп на контрольному етапі експерименту

Таблиця 3.7.

Рівень деперсоналізації респондентів на контрольному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
5	2,0	1,7
10	2,5	2,1
11	2,4	1,8
15	2,2	1,8
22	2,5	1,5

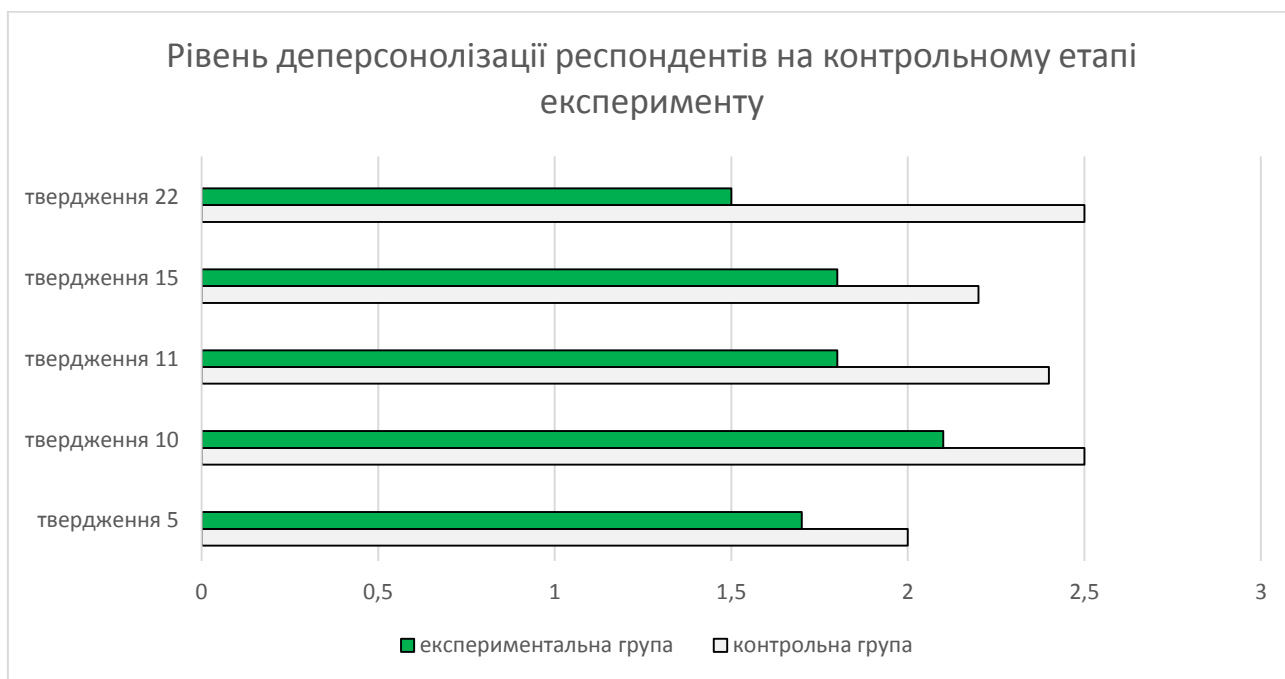


Рис. 3.6. Діаграма розподілу рівня деперсоналізації студентів експериментальної та контрольної груп на контрольному етапі експерименту

Таблиця 3.8.

Рівень дедукції особистих досягнень респондентів на контрольному етапі експерименту

Номер ствердження	Контрольна група	Експериментальна група
4	4,2	5,3

7	4,4	5,0
9	3,8	4,7
12	3,7	4,5
17	4,5	5,2
18	4,4	4,8
19	3,1	5,0
21	4,0	4,9

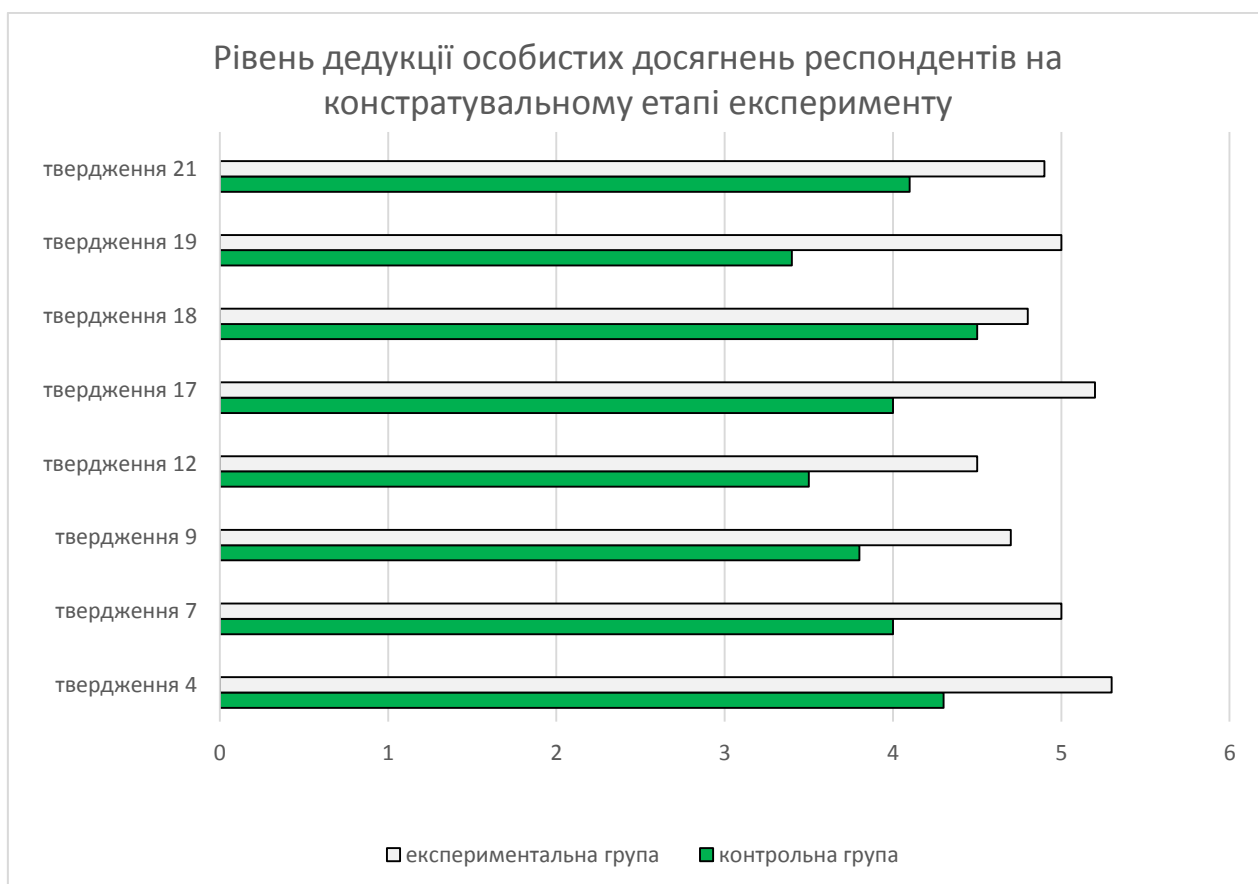


Рис. 3.7. Діаграма розподілу рівня дедукції особистих досягнень студентів експериментальної та контрольної груп на контрольному етапі експерименту

Після проведення формувального етапу експерименту під час контрольного етапу ми порівняли рівень професійного вигорання студентів контрольної та експериментальної груп і отримали відповідні результати.

Рівень професійного вигорання студентів контрольної та експериментальної груп

Таблиця 3.9

<i>Субшкала</i>	<i>Контрольна група (бали)</i>	<i>Експериментальна група (бали)</i>
Емоційне виснаження	41,0	24,7
Деперсоналізація	11,6	8,9
Редукція особистих досягнень	32,1	39,4

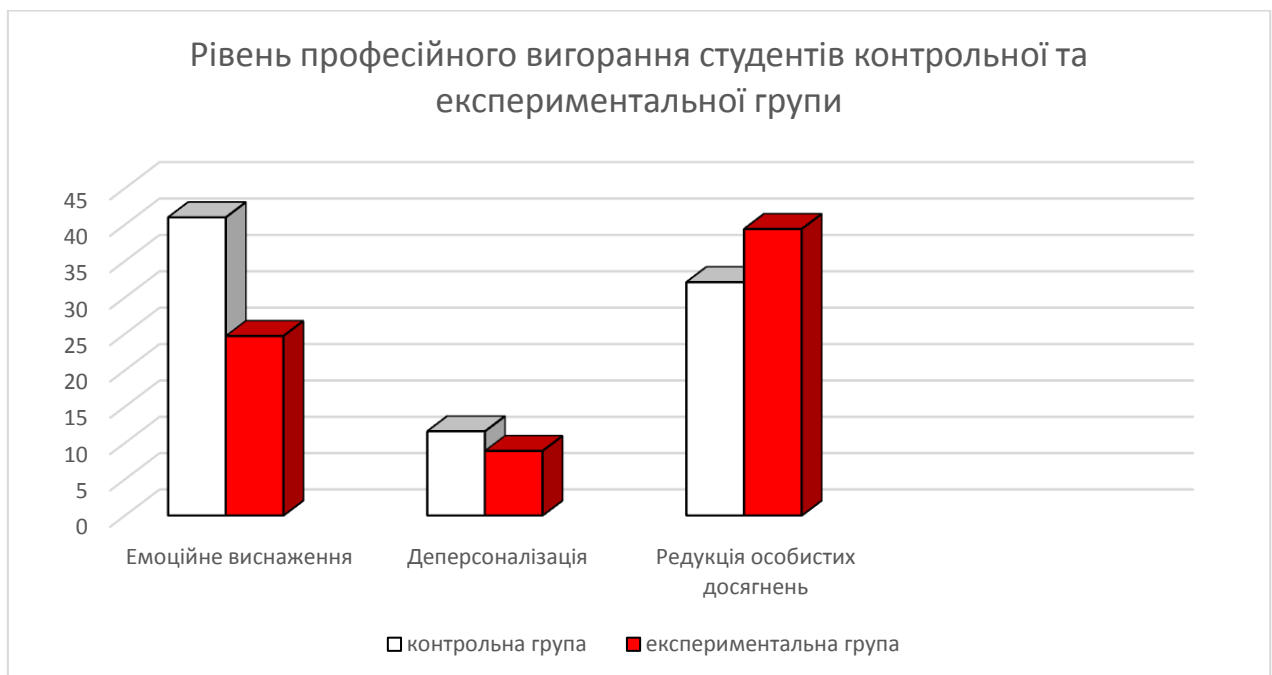


Рис. 3.8. Діаграма розподілу рівня професійного вигорання студентів контрольної та експериментальної групи на контрольному етапі експерименту

На останньому етапі дослідження ми порівняли рівень професійного вигорання студентів експериментальної групи на констатувальному та контрольному етапах експерименту.

Таблиця 3.10

Рівень професійного вигорання студентів експериментальної групи на констатувальному та контрольному етапі експерименту

<i>Субшкала</i>	<i>констатувальний (бали)</i>	<i>контрольний (бали)</i>
Емоційне виснаження	40,9	24,7
Деперсоналізація	12,8	8,9
Редукція особистих досягнень	31,7	39,4

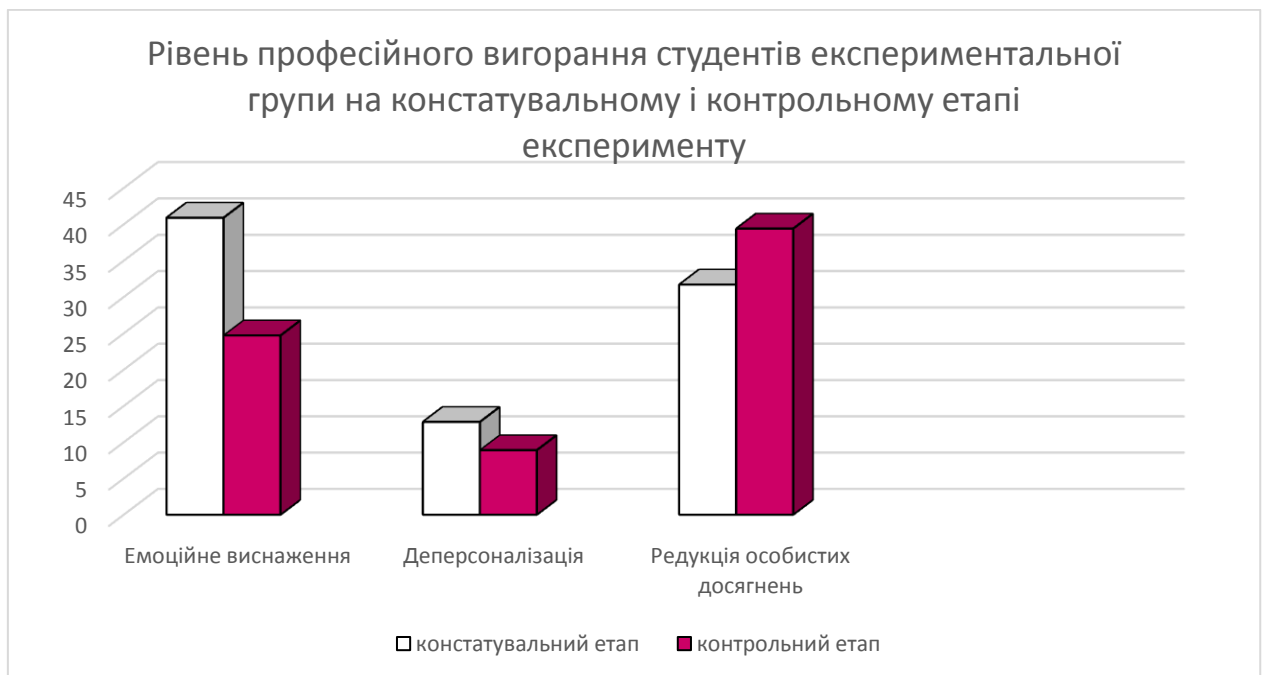


Рис. 3.9. Діаграма розподілу рівня професійного вигорання студентів експериментальної групи на констатувальному та контрольному етапі експерименту

Результати експерименту показала, що проведена нами робота дала позитивні результати, а саме рівень емоційного виснаження студентів знизився у середньому на 40%, рівень деперсоналізації на 30%, а рівень редукція особистих досягнень покращився у середньому на 19,5 %.

Висновки до третього розділу

В третьому розділі описана організація проведення експерименту по підготовці майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання. За результатами констатувального етапу експерименту можемо зробити висновки, що темп життя майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти вже у період навчання дає ознаки психологічного і професійного вигорання. Більшість студентів денної форми навчання вимушені працювати, на цей крок їх спонукає бажання бути незалежними від батьків. Недосипання, матеріальне становище, невміння розподілити час та інші причини призводять до отриманих результатів. Ситуація із студентами заочної форми навчання ще менш оптимістична. Тому ця категорія була вибрана для проведення формувального етапу експерименту.

Констатувальний етап показав що у студентів як контрольної так і експериментальної груп високий рівень емоційного виснаження, деперсоналізація та дедукція особистих даних знаходилась на межі середнього і високого рівнів. Під час формувального експерименту робота була направлена на іпокрощення цих показників.

У ході формувального етапу експерименту був проведений тренінг на тему «Горіти не згораючи», а після його закінчення всі студенти експериментальної групи отримали методичний посібник «Профілактика професійного вигорання вихователів ЗДО. Порадник вихователю», який доцільно використовувати як для самоаналізу стану професійного вигорання та боротьби з ним, так і для допомоги майбутнім колегам.

Результати контрольного етапу експерименту показала, що робота, яка була проведена із студентами експериментальної групи дала певні результати, а саме рівень емоційного виснаження студентів знизився у середньому на 40%, рівень деперсоналізації на 30%, а рівень редукція особистих досягнень покращився у середньому на 19,5 %. З вищесказаного можна зробити висновок, що експеримент пройшов вдало і має позитивні результати.

ВИСНОВКИ

Вивчаючи проблему профілактики професійного вигорання майбутніх фахівців, ми можемо зробити висновки відповідно до поставлених у роботі завдань:

1. З метою виконання першого завдання було проаналізовано психолого-педагогічну та науково-методичну літературу з проблеми дослідження професійного вигорання також було визначено теоретико-методологічні підходи до досліджуваної проблеми. Поняття «Професійне вигорання» характеризується мотиваційним, емоційним та фізичним виснаженням особистості. Це зумовлено такими симптомами, як: тривожність, відчуття власної безнадійності, депресія, пригніченість, збудженість, занепокоєння і дратівливість. Готовність майбутніх вихователів до профілактики професійного вигорання формується у процесі професійної освіти, самоосвіти та творчої самореалізації фахівця ЗДО.

2. Підготовка майбутнього фахівця дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання розглядається як складна система, тому виділяють критерії професійного вигорання фахівців дошкільного віку.

Слово «Критерій» має грецьке походження, воно означає засіб для певного судження, за допомогою якого оцінюється певне визначення або ж класифікація досліджуваного об'єкта. Критерії використовують задля вирішення правильності прийняття конкретного кроку, пояснюючи об'єктивні закони і логіку розвитку явища.

Педагогічні умови – це сукупність методів, організаційних форм, об'єктивних можливостей змісту і матеріальних засобів.

Зовнішніми умовами виступають позитивні стосунки викладача із студентом, при яких присутня об'єктивність оцінки освітнього процесу, місце навчання, приміщення, клімат.

Внутрішніми умовами – індивідуальні особливості студента (уміння, життєвий досвід, стан здоров'я, властивості характеру, навички та мотивація)

3. Згідно з третім завданням нашого дослідження було виявлено і обґрунтовано педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання. Визначені нами умови сприяють гарному опануванню знаннями про синдром вигорання, його причини та виробленню на їх основі порад щодо успішного запобігання вигорання.

4. Визначаючи значимість досліджуваної проблеми нами був розроблений тренінг під назвою «Горіти не згораючи» та анкетування щодо рівня професійного вигорання. Дослідницька робота з метою визначення рівня готовності майбутніх вихователів ЗДО до профілактики професійного вигорання складалась з декількох етапів.

Експериментальне дослідження було проведено серед студентів 4 курсу денної та заочної форм навчання факультету дошкільної, початкової освіти та мистецтв Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Експериментом було охоплено 26 студентів (експериментальна група 8 студентів 47 групи та 6 студентів 43 групи заочної форми навчання, контрольна група 12 студентів 43 групи денної форми навчання). Студентам 4 курсу, більшість яких працює і навчається, знайомий стан вигорання, тому саме ця категорія була відібрана для проведення експерименту.

Мета дослідження: експериментально перевірити ефективність підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання.

На першому етапі було проаналізовано теоретичні джерела з проблеми; визначено теоретико-методологічні підходи до досліджуваної проблеми.

На другому етапі визначено вибірку дослідження, конкретизовано методи та загальну стратегію дослідження.

На третьому етапі проведено емпіричне дослідження, яке дало змогу виявити рівень готовності студентів спеціальності «Дошкільна освіта» до профілактики професійного вигорання.

На четвертому етапі було визначено педагогічні умови які дадуть можливість поліпшити рівень готовності майбутніх фахівців дошкільної освіти до профілактики професійного вигорання.

Результати експерименту показали, що проведена нами робота дала позитивні результати, а саме рівень емоційного виснаження студентів знизився у середньому на 40%, рівень деперсоналізації на 30%, а рівень редукція особистих досягнень покращився у середньому на 19,5 %.

ЛІТЕРАТУРА

1. Kurland, Z. N. (1992). Pedagogicheskie sposobnosti i professionalnaya ustoychivost. Pedagogical abilities and professional stability. Odessa, 122 p.
2. Lafferty J. C. Perfectionism : a sure care of happiness / James Clayton Lafferty, Lorraine Lafferty: Wilshire Book Co, 1997. 188 p.
3. Maslach C. Maslach burnout inventory 2nded. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1986 p.
4. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives Applied and preventive Psychology. 1998. Vol. 7. P. 63–74. 17. Maslach C., 1978 (6).
5. Maslach C. Job burnout : how people cope. Public Welfare, 1978. 356 p.
6. Maslach C., 1978 (6). Job burnout: How people cope. Public Welfare. 36(2). P. 56–58.
7. Taris T. W. Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. Romanian Journal of Applied Psychology. 2010. Vol. 12. № 1. P. 1–7
8. Абдуллаєва І. Б. Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі. Актуальні проблеми психології. Вип. 39. С. 77 – 81.
9. Акімова О. В. Теоретико-методичні засади формування творчого мислення майбутнього вчителя в умовах університетської освіти: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: 13.00.04 теорія і методика професійної освіти ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2010. 43 с.
10. Бабич О. И. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов. Хабаровск, 2007. 23 с
11. Беленька Г. В. Теоретико-методичні засади формування професійної компетентності вихователів дошкільних навчальних закладів в умовах ступеневої підготовки автореф. дис. д-ра пед. наук: 13.00.08 Ін-т пробл. виховання НАПН України. Київ, 2012. 38 с.

12. Беленька Г. В. Формування професійної компетентності сучасного вихователя дошкільного навчального закладу. Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, пед. ін-т. Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2011. 319 с.
13. Богосвятська А.І. Методика ейдотехніки та її використання словесниками . Зарубіжна література в школах України. 2012. № 5. С. 32-36.
14. Богуславский М. В. Научно-педагогические парадигмы: история и современность. Современные проблемы истории образования и педагогической науки под ред. З.И. Равкина. Москва, 1994. Т. 1. С. 113.
15. Богуш А. Мовленнєво-ігрова діяльність дошкільників: мовленнєві ігри, ситуації, вправи: навч.-метод. посіб. Київ: Слово, 2008. – 256 с.
16. Бодров В. А. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. Москва: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
17. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. Филинь, 1996. 256 с.
18. Большакова Т. В. Личностные детерминанты и организационные факторы психического выгорания у медицинских работников : автореф, дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.03 «Психология труда инженерная психология, эргономика» Ярославль, 2004. 27 с
19. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Педагогическая психология» Ярославль, 2003. 28 с.
20. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 «Медична психологія». Київ, 2004. - 19 с.
21. Варнава У. В. Экспериментальное исследование незрелых психологических защит личности. Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України: зб. наук, праць: за ред. С. Д. Максименка. 2006. Вип. 29. С. 102-106.

22. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности. Вестник СПбГУ. Сер. 6. Вып. 2. № 13. 2008. С. 83-91.
23. Водопьянова Н. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. [2-е изд.]. – Санкт Петербург: Питер 2008. 336 с.
24. Гаранян Н. Г. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации. Психологическая наука и образование. 2009. № 1. С. 72-81. тощо.
25. Гончаренко С. У. Професійна освіта: словник : навч. посіб. уклад.: та ін. ; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ, 2000. С. 78.
26. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять. Санкт Петербург: Речь, 2008. 96 с.
27. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» Івано-Франківськ, 2007. 20 с.
28. Гуревич К. М. Психологическая диагностика: Проблемы и исследования Науч.-исслед. ин-т общей и пед. Психологи Акад. пед. наук СССР. Москва: Педагогика, 1981. 232 с.
29. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва: ИНТОР, 1996. 544 с.
30. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 127 с.
31. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. Педагогіка і психологія. Вісник АПН. 2010. № 4. С. 66-73.
32. Жогно Ю. П. Педагогічна та вікова психологія» Одеса, 2009.-21с.
33. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: автореф. дис. на здоб. вч. ступеня канд. психол. наук : спец.

34. Запорожец А. В. Игра и развитие ребенка. Психология и педагогика игры дошкольника. Москва, 1966. 99 с
35. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. Київ, 2000. С. 11–57.
36. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. Санкт Петербург: Питер, 2011. 224 с
37. Історія дослідження поняття «професійне вигорання».URL: <https://ppt-online.org/134543> (дата звернення: 14.05.2019).
38. Камангар М. Теоретичні засади інноваційних тенденцій розвитку сучасної освіти. Дитячий садок. 2009. № 2. С. 22-26.
39. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология Харьков: Гуманитарный центр. 2004. 168 с.
40. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса Москва: Изд-во «Наука», 1983. - 368 с.
41. Кононенко Н. В. Формування системності професійно-педагогічних знань майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.08 Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2017. 21 с.
42. Крутий К. Л. Термінологічне поле інновацій в дошкільній. Наук. зап. Психол.-пед. науки Ніжин. держ. ун-т ім. Миколи Гоголя. – Ніжин, 2006. № 5. С. 6–9.
43. Любашина В. В. Розвиток діалогічного мовлення старших дошкільників засобами ігрової діяльності. Педагогічний дискурс. 2011. Вип. 10. С. 301-305.
44. Максименко Л. М. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ, 2006. – 365 с.
45. Маркова А. К. Психология профессионализма Изд-во Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 237 с

46. Маслач К. Професійне вигоряння: як люди справляються .Електронний ресурс. URL: <http://www.top-personal.ru> (дата звернення: 20.03.2019)

47. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. URL: <http://resources.com.ua/news48034.html>. (дата звернення 23.08.2019)

48. Машкіна Л. А. Підготовка студентів педагогічних училищ та коледжів до використання інноваційних технологій в дошкільних закладах: Ін т пед. освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2000. 19 с.

49. Назарук Н. В. «Згорання» та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз .Зб. наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. 9 . Ч. I. С. 186 – 194.

50. Назарук Н. В. Вплив «вигоряння» на вибір стратегій поведінки подолання у вчителів. Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. За ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2005. Т. 7, Вип. 4 – С. 270 – 279.

51. Назарук Н. В. Дослідження професійного здоров'я та «вигоряння» в історичній ретроспективі. Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. VI. С. 149 – 156.

52. Назарук Н. В. Емпіричне дослідження феномена «згорання» та його впливу на діяльність педагога. Джерела. Івано-Франківськ: ОІППО, 2003. № 2 (34). С. 14 – 21.

53. Назарук Н. В. Методологічні аспекти дослідження феномену професійного «вигоряння»: синдромологічний підхід. Актуальні проблеми практичної психології: Зб. наукових праць. Херсон: ПП Вишемирський В. С., 2006. С. 163 – 166.

54. Назарук Н. В. Особистісні, поведінкові та соціальні ресурси подолання «вигоряння» у вчителів. Акмеологія наука XXI століття: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Ред. колегія: З. Ф. Сіверс, Е. В.

Белкіна, Г. С. Данилова та ін. К.: КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2005. С. 323 – 324.

55. Назарук Н. В. Психологічна рецепція феноменологічного поля «вигорання» Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія № 12. Психологія: Зб. наукових праць. К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2004. № 1С. 35 – 42.

56. Назарук Н. В. Психопрофілактика феномена «згорання» у професії вчителя. Джерела. – Івано-Франківськ: ОППО, 2003. № 3 (35). С. 48 – 55.

57. Назарук Н. В. Теоретичні засади дослідження проблеми «згорання» у професійній діяльності педагога: феноменологічний аспект Обрії. Івано-Франківськ: ОППО, 2002. № 2 (15). С. 12 – 16.

58. Назарук Н. В. Теоретичні засади дослідження проблеми «згорання» у професійній діяльності педагога: детермінуючі чинники та захисна функція. Обрії. Івано-Франківськ: ОППО, 2003. № 1 (16). С. 25 – 28.

59. Назарук Н. В. Феномен «згорання» у професійній діяльності педагога. Тенденції розвитку методичної роботи в системі післядипломної освіти педагогів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Івано-Франківськ: ОППО, 2003. С. 69 – 73.

60. Назарук Н. До проблеми самоактуалізації та самореалізації особистості педагога. Створення оптимальних умов і організація роботи педагогічного колективу гімназії ім. М. Грушевського із самоактуалізації та самореалізації педагога й учня у навчально-виховному процесі: Зб. матеріалів обласного семінару керівників гімназій, ліцеїв, колегіумів та спеціалізованих шкіл Івано-Франківської області (28 – 29 жовтня 2003 р.). Коломия, 2003. С. 31 – 37.

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

62. Орел В. Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии. Проблемы общей и организационной психологии. Ярославль, 1999. С. 76–97.

63. Положення Міністерства освіти і науки України «Про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» : № 522 від 07.11.2000 року [Електронний ресурс] / Міністерство освіти і науки України URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00> (дата звернення 13.09.2019)

64. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 22. Ст. 981.

65. Профілактика синдрому вигорання. URL: <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-39374686> (дата звернення: 16.07.2019).

66. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие Москва: Академия, 2005. 480 с

67. Рогальська Н.В. Педагогічний супровід наукової діяльності студентів. Умань: РВЦ «Софія», 2008. 116 с.

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

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

70. Савчин М. Рефлексія як механізм удосконалення професійної діяльності фахівця. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2002. № 2. С. 137–146.

71. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. Москва: Изд-во Института психотерапии, 2005. 262 с.

72. Седнева В. О. Основи корекційної роботи з учнями, які мають особливості психофізичного розвитку: метод. реком. Миколаїв: ОППО, 2011. 36 с.

73. Смоленська І. О. Технології навчання. Київ: А.С.К., 2004. 192 с.

74. Смолянко Ю.М. «Формування професійної культури майбутніх фахівців дошкільної освіти у процесі магістерської підготовки», дис. канд..

пед.. наук, Нац. унів. «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка, Чернігів, 2018. 285 с.

75. Стапанишин Б.І. Професійне спрямування навчально-виховного процесу педагогічного вузу. Рівне, 1999. 112 с.

76. Степанов С. С. Популярная психологическая энциклопедия Москва: Изд-во Эксмо, 2005. 672 с.

77. Тарасенко Г. С. Організація дитячої ігрової діяльності в контексті наступності дошкільної та початкової освіти : навч.-метод. Посіб. за ред. Г. С. Тарасенко. Київ : Слово, 2010. 320 с.

78. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки Технології розвитку інтелекту. 2016. Т. 2, № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16 (дата звернення 09.06.2019).

79. Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів Психолог. №47 (287) 2007.

80. Трунов Д. Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме. Журнал практического психолога. 1998. № 5. С. 84-89.75.

81. Усова Е. Б. Эмоциональное выгорание и арт-терапия. Минск, 2012. С. 175 – 177.

82. Фетискин Н. П., Социальнопсихологическая диагностика развитие личности и малых групп. Москва: Изд-во Института психотерапии, 2002. С. 357-360.

83. Фопель И. К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие. И. К. Фопель. Москва:, 2002. 30 с.

84. Форманяк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 57-64.

85. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекції. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник. І. М. Цимбаляк. Київ: ВД «Професіонал», 2005. 656 с

86. Чорнокозова В.М., І. Етика вчителя. Київ: 1996.- 76 с.

87. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг Психолог. 2007. №23-24 С. 263-264.

**ОПИТУВАЛЬНИК «ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ»
РОЗРОБЛЕНИЙ НА ОСНОВІ МОДЕЛІ К.МАСЛАЧ ТА
С.ДЖЕКСОН**

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

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

Текст опитувальника

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

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

Бланк для відповідей

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

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів по трьом субшкалам.

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

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

Таблиця рівнів «вигорання»

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

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

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

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших

випадках – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

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

Тренінг натему «Горіти, не згораючи»

Мета: гармонізація внутрішнього світу особистості; покращення емоційного стану та психічного здоров'я; розвиток співпраці, допомоги та самопомоги у профілактиці синдрому «професійного вигорання»

Завдання: пригадати й уточнити поняття «професійне вигорання»; розібрати приклади психолого-педагогічного виснаження; розглянути фактори, стадії та ознаки вигорання; дібрати способи та методи відновлення психічного комфорту. 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.

Знайомство

Вправа «Мене на роботі цінують за ...»

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і говорить фразу, починаючи зі слів: «Мене на роботі цінують за...» (передаючи один одному м'ячик, іграшку).

Плакат «Професійне вигорання» це..

Історія терміну «емоційне вигорання» починається з 1974 року, коли американський психіатр Н.І. Freudenberger вперше звернув увагу на цей феномен і обгрунтував його як «поразку, зношення або, процес, який відбувається з людиною внаслідок різкого завищення вимог до власних ресурсів і сил».

З метою протистояння вигорання запропоновані поради, рекомендовані лікарем Д. Лейком, названі звичками, що дозволяють піклуватися про своє психосоматичне здоров'я.

1. Правильне харчування:регулярний прийом збалансованої, багатої на вітаміни їжі; включення в раціон фруктів і овочів, багато грубої їжі; обмеження жирної їжі, рослинних олій і білків; дуже багато свіжої чистої води (не менше 8 склянок на день).

2. Рухливий спосіб життя: фізично тренуватися по 20-30 хвилин три рази на тиждень. Регулярні фізичні вправи сприяють виведенню з організму хімічних речовин, що утворюються в результаті стресу, роблять релаксацію більш глибокою, поліпшують сон.

3. Правильне дихання: якщо воно рівне і глибоке, діафрагмальне, то діє заспокійливим чином.

4. Освоєння і щоденне використання прийомів релаксації, спрямоване на зниження фізичної, розумової та емоційної напруженості.

5. Жити цікаво. Культивувати хобі, не замикатися лише на роботі, знаходити різні інтереси в житті.

6. Робити перерви в роботі і активно відпочивати, влаштовувати розвантажувальні дні зі зміною діяльності, екскурсіями, прогулянками і поїздками на природу..

7. Сказати «ні» шкідливим звичкам.

8. Дбати про позитивний настрій на цілий день. Розвивати звички позитивного самонавіювання і мислення, формувати позитивні установки та побажання.

9. «Вирощувати сад» вдома, на робочому місці, на дачі, у дворі. Спілкування з живою природою.

10. Спілкуватися з домашнім улюбленцем.

11. Знаходити час для турботи про себе, слухати музику, дивитися улюблені передачі, фільми, читати книги.

12. Культивувати в собі відчуття спокою. Не дозволяти похмурих думкам і поганому настрою руйнувати душевну рівновагу і благополуччя. Використовувати всілякі техніки для саморегуляції психічного стану.

Чого не потрібно робити при вигоранні:

не приховуйте свої почуття. Виявляйте ваші емоції і дозволяйте вашим друзям обговорювати їх разом з вами;

- не уникайте говорити про те, що трапилося. Використовуйте кожен можливість переглянути свій досвід наодинці з собою або разом з іншими;

- не дозволяйте вашому почуттю сорому зупиняти вас, коли інші надають вам шанс говорити або пропонують допомогу;

- не чекайте, що важкі стани, характерні для вигорання, підуть самі по собі. Якщо не вживати заходів, вони будуть відвідувати вас протягом тривалого часу.

Що потрібно робити:

- виділяти достатньо часу для сну, відпочинку, роздумів;

- проявляти ваші бажання прямо, ясно і чесно, говоріть про них родині, друзям і на роботі;

- необхідно зберігати нормальний розпорядок вашого життя, наскільки це можливо.

Якості, що допомагають фахівцю уникнути професійного вигорання:

- хороше здоров'я і свідомо, цілеспрямована турбота про свій фізичний стан (постійні заняття спортом, здоровий спосіб життя);

- висока самооцінка і впевненість у собі, своїх здібностях і можливостях;

- досвід успішного подолання професійного стресу;

- здатність конструктивно змінюватися в напружених умовах;

- висока мобільність;

- відкритість;

- товарицькість;

- самостійність;

- прагнення спиратися на власні сили;

- здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки і цінності - як самих себе, так і інших людей і життя взагалі.

Як уникнути синдрому професійного вигорання?

1. Будьте уважні до себе: це допоможе вам своєчасно помітити перші симптоми втоми.

2. Любіть себе або принаймні намагайтеся собі подобатися.

3. Підбирайте справу по собі: згідно своїм схильностям і можливостям. Це дозволить вам знайти себе, повірити в свої сили.

4. Перестаньте шукати в роботі щастя чи порятунк. Вона - не притулок, а діяльність, яка хороша сама по собі.

5. Не намагайтеся жити за інших їх життям. Живіть, будь ласка, своєї. Не замість людей, а разом з ними.

6. Знаходьте час для себе, ви маєте право не тільки на робочу, але і на приватне життя.

7. Вчіться тверезо осмислювати події кожного дня. Можна зробити традицією вечірній перегляд подій.

8. Якщо вам дуже хочеться комусь допомогти або зробити за нього його роботу, задайте собі питання: чи так вже йому це потрібно? А може, він впорається сам?

Основні симптоми професійного вигорання:

- швидка втомлюваність;
- негативізм у спілкуванні зі студентами та колегами;
- безсоння;
- почуття провини;
- зниження самооцінки;
- порушення пам'яті, уваги;
- підвищення дратівливості;
- розвиток тривожного й депресивних розладів;

- потреба у психостимуляторах;
- порушення у харчуванні;
- соматичні захворювання;
- головний біль;
- тахікардія, аритмія, гіпертонія;

Причини «синдрому вигорання»

- напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка колег;
- погані умови для самовираження, експериментування та інновацій;
- одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи;
- вкладення в роботу значних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання керівництва;
- робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру;
- невмотивованість вихованців, результати роботи з якими «непомітні»;
- невирішені особистісні конфлікти;
- у професійній діяльності педагогу часто доводиться мати справу з невизначеним, відкладеним у часі результатом (ситуація невизначеності), коли очікування відрізнятимуться від реальності (а компетентність і самоповага зазвичай визначаються саме за результатом роботи).

Вправа з кульками

Мета: дати можливість зрозуміти вплив думки на спілкування.

Ведучий демонструє учасникам три надутих повітряні кулі, котрі різно надуті: одна надута дуже сильно, друга – в міру, третя – дуже слабо.

Питання для обговорення:

Як ви думаєте, чим ці кулі відрізняються одна від одної? (за ступенем наповнюваності повітрям).

Що загрожує кулі, яка надута?

Що загрожує кулі, яка надута дуже слабо?

Яка куля довше проживе?

Чи траплялося вам бачити людину, про яку можна було б сказати, що вона ось-ось лопне?

Як ви думаєте, які почуття її переповняють?

Теоретична частина:

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 перетворена 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 виконуваний 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.

Самодіагностика «Асоціація на слово «робота»»

На протязі 4хвилин Вам необхідно розкрити тему «асоціація на слово – робота», використовуйте для цього 20 слів або речень. Не намагайтеся відібрати правильні або неправильні, головні або другорядні відповіді. Пишіть їх так, як вони приходять Вам у голову. Ви ж самі розумієте – правильних чи неправильних відповідей бути не може.

Питання для обговорення:

- Чи легко було передавати на папір власні асоціації?
- Чого більше, гарного чи поганого?
- Скільки слів та речень ви встигли записати за 10 хв.?

Тепер ще раз подивіться на свої відповіді. Зеленим кольором відмідьте ті асоціації, які, на вашу думку, допомагають вам у роботі. Червоним – ті, які заважають, жовтим – які не впливають на вашу роботу.

Яких відповідей у Вас більше? Зелених? Червоних? Жовтих?

Той колір, якого більше, характеризує Ваше уявлення про власні можливості на роботі.

Зелений – Ви бажаєте домогтися більшого, впевнені у власних здібностях та успіху.

Червоний – на Вашу впевненість у собі негативно впливає думка інших та страх невдачі.

Жовтий – бажання досягти більшого на роботі має таку ж силу, як і страх невдачі.

Внутрішні переконання, що захищають від вигорання.

Усі люди - автономні. У кожної людини – свій життєвий шлях.

Усі вільні обрати ту якість життя, яку хочуть. Вони самі відповідальні за це перед собою.

Головний мій клієнт – це я. Я дбаю про свій внутрішній добробут – намагаюся бути чесним із самим собою.

У життя є дві сторони медалі – темна і світла, щоб бути цілісною особистістю, необхідно приймати і те, і інше.

Індикатор якості життя – мої переживання. Я не ігнорую їх, я їм довіряю.

Якщо я чую і відчуваю себе – я вмю чути інших, і не навпаки!!!

Мир за всяку ціну – не для мене. Занадто дорога плата. Якщо я розплачуся собою.

Я борюся зі своїми страхами невдачі, тривогою «чи все правильно я зробив», сумнівами у своїй компетентності й відсутністю сумнівів.

Вправа з арт-терапії

Мета: створити можливість для учасників проаналізувати свої переживання, побачити образ свого «Я» на символічному рівні та умови для рефлексії своїх почуттів відносно роботи.

Учасниками пропонується:

Намалюйте три дерева, які символізують вашу роботу: 1 дерево – на початку дня; 2 дерево – у середині дня (кінець дня); 3 дерево – кінець тижня.

Обговорення: Як ви вважаєте, чому ваші дерева саме такі?

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.

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.

Вправа «Свічка»

Учасники стають у коло. Доброволець виходить в середину кола, складає руки на груди, закриває очі і, не зрушуючи ніг з вихідного положення, «падає» на руки партнерам. Дуже дбайливо учасники «коливають» свого товарища, а він цілком їм довіряє. Домогтися, щоб якнайбільше учасників побувало в ролі свічки.

Рефлексія:

- Що ви відчували перед тим, як почати «падати»?
- Що відбувалось з вашими відчуттями потім?

Вправа на розслаблення: «Мудрець»

Мета: посилити увідомлення своїх бажань і досягнень. Намітити час їх здійснення.

Звучить тиха релаксаційна музика.

Вимовляється повільно:

Сядьте зручніше, закрийте очі. Уявіть собі галявину. Вдивіться у старий дуб на краю галявини. Під ним сидить мудрий старець, який відповість на будь-яке ваше питання. Підійдіть до нього, спитайте, що побажаєте, та вислухайте відповідь. До дуба прибитий календар, подивіться, яка на ньому дата, запам'ятайте її. І ще раз озирніться довкола, помилуйтеся природою..... Повертайтеся.

Відкрийте очі і поділіться з групою своїми фантазіями.

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, сім'я, стосунки, друзі, любов, гроші, саморозвиток, освіта, хобі, творчість, навчання, краса, здоров'я).

Тепер оцінімо 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'явилися 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 розмалуйте 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.

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.

Тренер: "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.

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)

Релаксація «Подорож на хмаринці» (Під музику)

Тренер. Сідайте зручно і заплюште 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, випростайтеся і знову будьте бадьорими, свіжими і уважними.

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».

Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»

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 ароомаоаслами.
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!

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?

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

Перший компонент — «Напруження»:

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент — «Резистенція» (Здатність організму чинити опір чи ні всім зовнішнім шкідливим для нього впливам):

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція (зменшення, ослаблення) професійних обов'язків.

Третій компонент — «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Текст опитувальника

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

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

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

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

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

6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.

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

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

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

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

30. У спілкуванні 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 мене.

72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

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

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

75. Моя кар'єра склалася вдало.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

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

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

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

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

Ключ

Фаза «Напруження»

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

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:+3(10), +15(5), +27(2), +39(2),+51(5), +63(1), -75(5)

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

Фаза «Резистенція»

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

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

3. Розширення сфери економії емоцій: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

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

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

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

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

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або 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 різи — 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.

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі я приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.

19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.

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

21. Успіхи у роботі надихають мене.

22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.

23. Я часто працюю понад силу.

24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.

25. Іноді я йду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити, і не чути.

26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.

27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.

28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.

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

30. Моя робота мене дуже розчарувала.

31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

32. Моя кар'єра склалася вдало.

33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.

34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.

35. Моя робота погано на мене вплинула — озлобила, притупила емоції, зробила нервовим

Ключ

	1	2	3	4	5	6	7
НС	-1 (36)	+6 (2)	+11 (2)	-16 (10)	-21 (5)	+26	+31 (3)
ЗК	+2 (10)	+7 (5)	+12 (2)	+17 (2)	+22	+27	-32 (5)
РПО	+3 (5)	+8(5)	+13 (2)	-18 (2)	+23	+28	+33 (10)
ЕВ	+4 (2)	+9 (3)	-14 (2)	+19 (3)	+24	+29	+34 (10)
ОВ	+5 (5)	+10	+15 (3)	+20 (2)	+25	+30	+35 (10)

Результати:

9 балів і менше — симптом не склався;

10 – 15 – складається;

16 і більше – склався.

НС. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого ґатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції — негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. В такому випадку НС являє собою неадекватну занижену самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а загалом і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному або невротичному стані. Рекомендації: час, робота

з фасилітатором, перегляд рейтингу цілей, позитивна психотерапія, тренінг спілкування у групі, робота над Я-концепцією.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. В особи виникає почуття фатуму — нездатності впливати на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту або післяшокових етапів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних хвороб. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляється за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше пов'язані з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та передпенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінності прожитого життя, «безперспективний трудоголізм». Рекомендації: зміна зовнішніх обставин, тривалий (достатній) відпочинок, переведення на посаду експерта, яка не передбачає необхідності прийняття рішень в екстремальних ситуаціях, але має ореол загального визнання.

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікрогрупі, в якій працює людина. Спостерігається за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватися на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності визнання значущості особистого внеску у загальну справу. Рекомендації: аналіз ставлення індивіда до групи, перегляд системи стимулів та заохочень працівника, реорганізація умов праці.

ЕВ. Симптом «емоційна відстороненість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження над-ділової та зібраної.

Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки — психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, дистрес, депресія. Рекомендації: емоційно-раціональна психотерапія, тренінг організаційних умінь для управлінців, арттерапія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/деперсоналізація»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи — відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або граничних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина неспроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» — виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

Анкета «Методика дослідження синдрому «вигорання»

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте 1 бал, якщо Ви погоджуєтеся з твердженням, або 0 – якщо ні.

Опитувальник

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи на роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. У Вас болить голова?
7. У Вас болить живіт?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим? (слайд 10)
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Ви легко гніваєтеся?
13. Ви легко піддаєтеся фрустрації? (Фрустрація – це блокування прагнень особи; стан неприємного емоційного напруження, викликаний зовнішніми чи внутрішніми перешкодами, які роблять неможливою тимчасово або назавжди реалізацію намірів особи).
14. Ви стали більш підозрілими, ніж звичайно?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадними, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій ?
(транквілізатори, алкоголь, кава, тютюн)
17. Ви стали менш гнучкими?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?

20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею.

Рівні вигорання

Вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
	0-7 балів	8-14 балів	15-20 балів

Питання для самоконтролю

1. Як можна самостійно визначити рівень емоційного вигорання?
2. Які ви знаєте методики діагностики рівня емоційного вигорання?

Тренінгове заняття «Попередження емоційного вигорання педагогів»

Мета: довести до відома учасників інформацію про синдром емоційного вигорання, ознайомити з науково обґрунтованими способами подолання критичних ситуацій. Сприяти формуванню практичних навичок володіння собою в різних ситуаціях, збагачувати психологічну компетентність педагогів.

Завдання тренінгу:

- ознайомлення з поняттям професійного вигорання, його симптомами, етапами формування, причинами виникнення та засобами профілактики;
- вивчення особливостей власного сприйняття життєвих ситуацій;
- формування позитивного образу власного «Я»;
- оволодіння навичками саморегуляції емоційного стану;
- формування адекватного ставлення до професійних і життєвих труднощів.

ХІД ЗАНЯТТЯ

1. Вправа «Знайомство»

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, сприяти згуртованості групи.

Інструкція: Учасникам пропонується по черзі назвати своє ім'я і продовжити речення «Моя найкраща подруга сказала б, що я...» Назвати щось позитивне про себе.

2. Прийняття правил роботи групи

Мета: прийняття правил роботи групи.

Інструкція: Учасники приймають правила роботи групи.

Правила записуються у такому порядку:

1. Приходити вчасно.
2. Бути позитивним.

3. Не критикувати.
4. Говорити коротко.
5. Добровільність.
6. Конфіденційність.
7. Щирість.
8. Активність.
9. Висловлюватися від власного імені.

3. Вправа «Очікування»

Мета: визначення сподівань та очікувань учасників щодо заняття.

Інструкція: Учасникам пропонується подумати і, передаючи м'ячик по колу, висловити свої очікування від заняття.

4. Інформаційний блок

Мета: надати інформацію учасникам про синдром емоційного вигорання у педагогів, причини його виникнення, ознаки та етапи формування.

Після багатьох років роботи у школі багато педагогів відчують своєрідне психологічне явище – емоційне вигорання. Емоційне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі неперервного впливу на людину стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження. Можна сказати, що це захисна реакція організму на постійну дію стресу. Емоційне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Цей синдром містить три основних складові, що їх виділила К. Масlach:

- 1) емоційну виснаженість;
- 2) деперсоналізацію (цинізм);
- 3) редукцію професійних досягнень.

Численними дослідженнями встановлено, що до емоційного вигорання більш схильні спеціалісти, які змушені в силу своєї професійної діяльності багато і інтенсивно контактувати з іншим людьми (педагоги, психологи, лікарі й інші), оскільки під час роботи вони зазнають сильних нервово-психічних навантажень, що проявляються в поступовій емоційній втомі і виснаженні.

Професія педагогів відноситься до категорії стресогенних. Педагогічна діяльність насичена різноманітними напруженими ситуаціями. До таких ситуацій відносять:

- ситуації взаємодії вчителя і дитини (порушення дисципліни і правил поведінки, непередбачувані конфліктні ситуації, ігнорування вимог дорослого, тощо);
- ситуації, що виникають у стосунках з колегами по роботі та адміністрацією (різкі розходження в думках, конфліктні ситуації, перенавантаження дорученнями, надмірний контроль, тощо);
- ситуації взаємодії педагога з батьками учнів (відсутність уваги з боку батьків до процесу виховання дітей, тощо).

Професійна допомога при емоційному вигоранні включає прийом лікувальних препаратів і різні види психотерапії. Однак, педагогу в більшості випадків потрібна не медична, а соціально-психологічна допомога по виробленню необхідних якостей і навичок, спрямованих на збереження та поповнення емоційних резервів в організмі.

Способи емоційного відновлення

Яким же чином ми можемо допомогти собі уникнути вигорання? Найбільш доступним є використання способів саморегуляції та самовідновлення. Це так звана техніка безпеки для спеціалістів, що внаслідок своєї роботи мають численні та інтенсивні контакти з людьми. Існує два способи відновлення: природна регуляція і саморегуляція.

Природні способи регуляції організму. Багато з них використовуються інтуїтивно. Це тривалий сон, смачна їжа, відпочинок на природі, серед тварин, лазня, масаж, спорт, танці, музика та багато іншого. Але, на жаль, подібні способи не завжди можна використати на роботі чи безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація або накопичилася втома.

Саморегуляція. Це керування своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на себе за допомогою слів, образів,

управління м'язовою системою і диханням. На даному тренінгу ми розглянемо ці способи саморегуляції.

5. Вправа «Мій портрет у променях сонця»

Мета: сприяти позитивному сприйняттю свого «Я».

Інструкція: Психолог просить кожного намалювати сонце, у центрі сонячного кола написати своє ім'я, а вздовж сонячних променів записати свої позитивні риси.

6. Вправа «Не подобається - подобається»

Мета: навчитися шукати позитивні моменти у своїй роботі.

Інструкція: Учасникам пропонується назвати щось одне, що найбільше подобається в роботі і щось одне, що не подобається.

7. Вправа «Асоціація»

Мета: діагностика рівня інформованості групи про проблему, створення робочого настрою.

Інструкція: Потрібно кинути м'ячик будь-якому учаснику. Той, хто зловив, швидко говорить будь-яку виниклу асоціацію на слово «стрес» і кидає м'яч наступному.

8. Вправа «Рольова гімнастика»

Мета: усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

Інструкція: Кожен учасник отримує аркуш із завданням вимовити слово «Я»: голосно, тихо, ствердно, здивовано, із захопленням, сумом, ніжно, з іронією, зі злістю, тоном відповідального працівника, розчарованого.

9. Вправа «Чарівний ярмарок»

Мета: сприяти позитивному само сприйняттю та адекватній самооцінці.

Інструкція: Психолог просить учасників уявити собі ярмарок, на якому продають і обмінюються незвичайним товаром – людськими рисами характеру. На одному аркуші кожен пише слово «придбаю», а нижче риси, які хотів би купити.

10. Тілесна гімнастика за Джекобсоном

Мета: навчити різних психотехнічних прийомів, які допоможуть розслабитися, зняти втому, відновити сили.

Техніка «Глибоке дихання»

Інструкція: Глибоко вдихнути носом, порахувати до 8, після чого поволі видихнути ротом, рахуйте до 16 і більше, прислухайтеся до звуку, який видихаєте, і відчувайте, як знижується напруження, повторити 7-8 разів.

Техніка «Кулачки»

Інструкція: Станьте прямо, опустіть руки вздовж тулуба, дуже сильно, до болю, стисніть кулаки, а потім повільно розслабте. Повторіть.

11. Вправа «Місце спокою»

Мета: розслаблення.

Інструкція: Сядьте зручно, заплющте очі. Спокійно вдихніть і видихніть. Уявіть собі, що ви пливете на човні по морю, далеко від дому. Усі проблеми й турботи залишилися вдома, ви відчуваєтеся вільно, на вас не тисне тягар відповідальності. Ваш човен вільно пливе по хвилях. Ви насолоджуєтесь почуттям спокою. Ви то підіймаєтеся на хвилі, то опускаєтеся. Ви відчуваєте приємне тепло сонячних хвиль. Ви спокійні й розслаблені. Ви відчуваєте своє дихання: вдих, видих... Теплий, м'який спокій розливається по всьому тілу. Ви дедалі спокійніші, вільніші... Ваш погляд зупиняється на маленькому острові. Вас манить туди, ви там шукаєте спокою, захисту, задоволення. Ваш човен наближається до острова. Уже можна розрізнити рослинність, пальми, пісок. І ось ви сходите на берег. Ви відчуваєте тепло піску – м'якого, приємного, ви лягаєте і відчуваєте тепло, розслаблюєтесь. На губах у вас морська сіль. Ви дивитеся на хмаринки й відчуваєте тепло сонця. Тут ваша гавань. Насолоджуйтеся почуттям спокою, впевненості, тепла. Сюди ви зможете повернутися будь-коли. Це місце дасть вам упевненість, силу, безпечність. Попрощайтеся з цим місцем, настав час повертатися в реальність. Повільно розплющуйте очі.

12. Вправа «Уявна розмова зі своєю професією»

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

Інструкція: Учасникам пропонується об'єднатися в пари.

Уявіть собі, що Ваша професія – жива істота. З нею можна і потрібно спілкуватися, дякувати, хвалити, поважати, просити. Полюбіть свою професію – і вона полюбить Вас.

Завдання:

1. Подякуйте Вашій професії за успіхи.
2. Попросіть у Вашої професії позитивних зрушень у роботі, нових успіхів, досягнень.
3. Поставте перед собою конкретну мету і попросіть натхнення, енергії, допомоги в досягненні успіхів.

13. Аналіз заняття. Зворотній зв'язок.

Учасники по колу діляться враженнями.

Література

1. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / Агеева И. А. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с. 2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении / Бойко В.В.; [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб.:Пресса, 2004. – 474 с.
2. Кисорець Ю. Психокорекційна програма проведення тренінгу / Ю. Кисорець // Директор школи. – 2011. – 1(49). – С. 80-90.
3. Полякова О.Б. Деперсоналізація як складова професійних деформацій і психологічна захист педагогів і психологів / О.Б. Полякова // Педагогіка. – 2009. – № 10. – С. 28–35.
4. Профілактика синдрому емоційного вигорання педагогів / уклад. А.Г. Дербеньова, А.В. Кунцевська. / А.Г. Дербеньова – Х.: Вид. група “Основа”, 2009. – 223 с.

5. Філіпенко І. В. Тренінгове заняття. Як уникнути професійного вигоряння / І. В. Філіпенко // Педагогічна майстерня. – 2011. – № 5. – С. 17–19.

Тренінгове заняття «Емоційна компетентність як життєвий ресурс»

Мета: розвиток емоційної компетентності, досягнення осмисленої гнучкості в управлінні власними емоційними реакціями та інших, що дозволяє усвідомлено рухатися в світі емоційного вибору.

Завдання:

- сприяти формуванню практичних навичок володіння собою в різних ситуаціях;
- зняти психологічну втому;
- активізувати мотиваційний компонент у щоденній роботі та потребу у професійному вдосконаленні;
- сприяти глибшому самопізнанню, особистісному зростанню та духовному добробуту.

ХІД ЗАНЯТТЯ

1. Вправа знайомство

Мета: створити у групі невимушену атмосферу спілкування, доброзичливості; сформувати позиції взаємодії, налаштувати на тему тренінгу.

Інструкція. Учасникам по черзі пропонується намалювати на фліпчарті кольоровими олівцями свій настрій та написати під малюнком своє ім'я. Це може бути щось конкретне («дощова погода», «штормове попередження», «сонце», «квіточка» тощо) або абстрактне: лише лінії, форми, різні кольори. Після виконання вправи кожен учасник називає своє ім'я та за бажанням розповідає, що його малюнок означає.

Обговорення. Які думки виникають, коли дивитися на спільний малюнок? Який переважаючий настрій групи? Як впливає настрій однієї людини на інших? Як впливає настрій на події, що відбуваються у житті? Як вважаєте, чи можна навчитися управляти власним настроєм?

2. Вправа «Правила роботи»

Мета: прийняти правила роботи групи на тренінгу.

Інструкція. Тренер пропонує учасникам самостійно визначити правила заняття. Кожне з яких обговорюється і приймається всією тренінговою групою.

- 1.Добровільність.
 - 2.Активність
 - 3.Слухати уважно, не перебивати.
 - 4.Говорити від себе.
 - 5.Критикувати не особистість, а її конкретний вчинок
 - 6.Спілкуємося тільки тут і зараз.
3. Інформаційний блок про емоційну сферу.

Емоція (з лат. *emovere* – хвилювати, збуджувати) – це психічне відображення навколишнього світу у формі короточасних переживань людини, що виражають її ставлення до дійсності, своїх дій та інших, реакцію на вплив внутрішніх і зовнішніх подразників. Завдяки емоціям люди не лише відчують, сприймають, уявляють чи розуміють навколишню дійсність, а й переживають її. Переживання завжди суб'єктивні, вони не існують поза психікою. Емоційна реакція є показником ставлення людини до того, що відбувається. Чим більше значення мають для людини життєві зміни, тим більш глибокими є переживання емоцій та почуттів. Емоції завжди пов'язані із задоволенням чи незадоволенням важливих потреб людини. Часто поняття «емоція» та «почуття» використовують як синоніми, проте їхні значення різні. На відміну від емоцій, які мають короткотривалий характер реагування на ситуацію, почуття відображають довготривале, стійке та узагальнене емоційне ставлення людини до конкретних об'єктів. Емоції є основою психіки, джерелом психічної енергії. І хоча проблемні комплекси людини формуються навколо емоційного ядра, водночас саме в емоціях народжуються найголовніші цінності (К. Юнг). Важко переоцінити те значення, яке мають для нас емоції.

Емоційна компетентність – це мистецтво ідентифікувати свої емоції в момент, коли їх відчуваєте, в результаті краще розуміти свою поведінку і раціонально вибрати свої реакції (М. Рейнольдс), тобто бути господарем власних емоцій. Управління емоціями – це навичка, яку можна напрацьовувати і розвивати, що підтверджується науковими дослідженнями. У людської душі немає меж досконалості. Прикро прожити життя, так і не зрозумівши себе, не навчившись розуміти інших. Тому деякі люди з віком черствішають і озлоблюються. А інші – набувають мудрості і ніби світяться зсередини. Розвиток емоційної компетентності передбачає постійну роботу над собою. Життєві цінності, таланти, мудрість знаходяться усередині нас. Потрібно вчитися жити в гармонії з собою і з навколишнім світом. Робота над собою – це самостійний, довгий, водночас цікавий шлях.

2. Вправа «Прання»

Мета: діагностика рівня стресу.

Інструкція. Уявіть ситуацію, що ви живете в ті часи коли прали вручну. У вас назбиралось багато брудного одягу. Дивитесь, що за вікном погана погода, на небі збираються грозові хмари, дощ. Які думки приходять вам в голову. Варіанти відповідей: 1) Оце так, може, відкласти прання на завтра, але тоді що ж мені одягнути? 2) Почекаю трохи, можливо, погода наладиться. 3) Сьогодні за прогнозом не мало бути такої погоди. 4) Не важливо піде дощ чи ні, я все-таки почну прати. Обираємо: 1 – рівень стресу 80 балів; 2 – 50 балів. Таких людей погані обставини не збивають з толку; 3 – рівень стресу близький до 0, не дозволяєте дрібним неприємностям зіпсувати вам настрій; 4 – 100 балів. Ви відчуваєте тиск такої кількості неприємних обставин свого життя, що не звертаєте увагу на існуючі реальні умови.

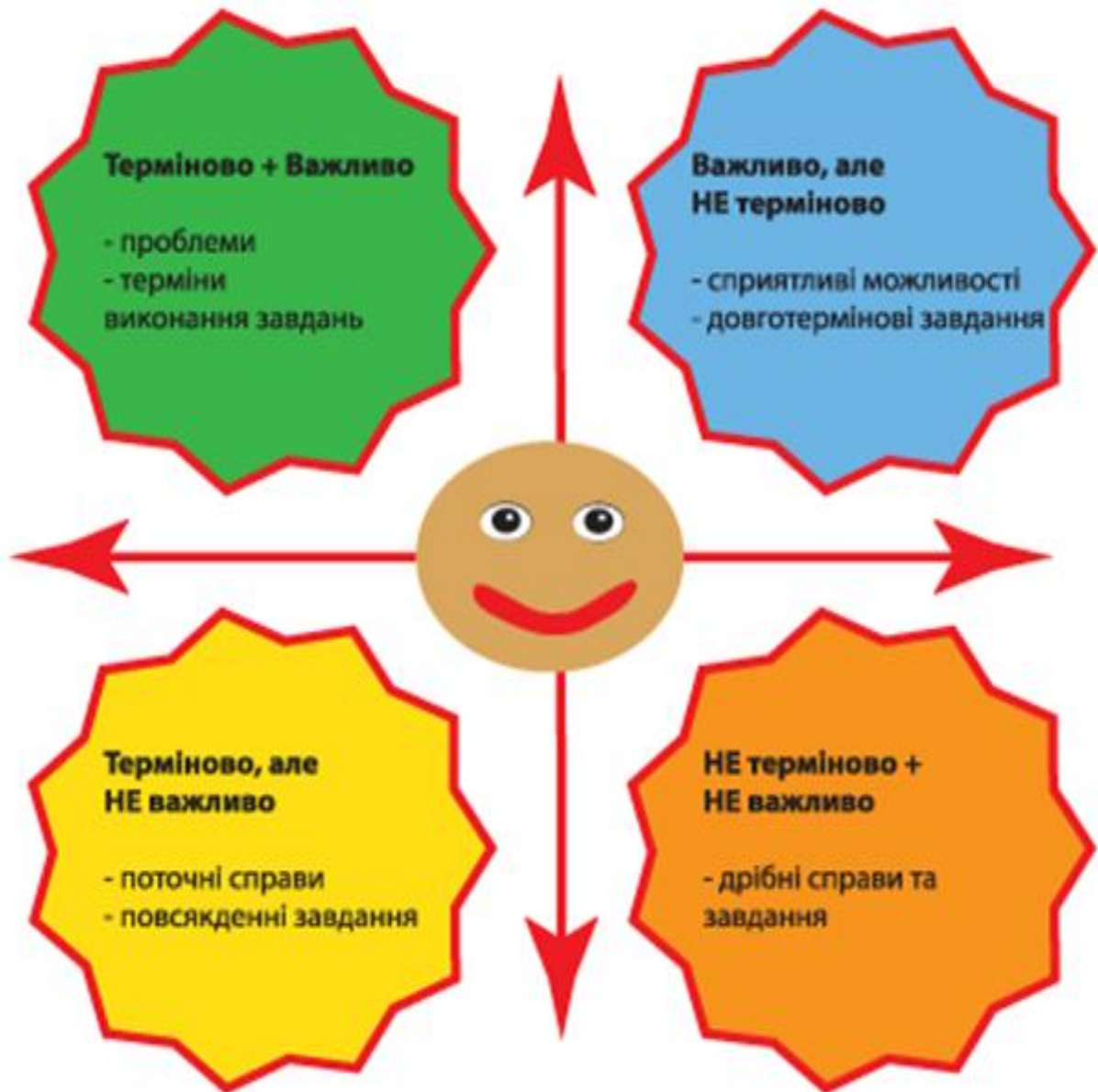
3. Вправа «Заповнення матриці»

Мета: навчитись будувати плани та розподіляти завдання.

Інструкція.

Тренер: Одна з причин емоційного вигорання – те, що людина не може побудувати свій тайм-менеджмент. Тому вам пропонується матриця

Ейзенхауера. Потрібно розділи справи на важливі на найближче майбутнє, важливі на далеке, не такі важливі і ті, що можна взагалі відкласти. Ця матриця дозволяє вчителям збудувати плани та розподілити завдання. Тоді між «треба» і «хочу» буде баланс.



Вона складається з 4-х квадратів, які мають абсолютно різну пріоритетність. І в кожен з них можна написати справу, в залежності від важливості та терміновості.

4. Вправа «Знайти позитив»

Мета: навчитися техніці швидкої антистресової допомоги.

Інструкція:

Тренер кріпить на дошку ватман з текстом, та пропонує учасникам заняття проговорити будь-яку несприятливу ситуацію в роботі та поглянути на неї з іншого боку і знайти позитив.

«Склалась ситуація і тепер ...»

«Зате ...»

«Могло бути гірше ...!»

«Не дуже той і хотілось, тому що»

«Здорово, бо тепер...!»

5. Вправа релаксація « Сходи до успіху»

Мета: зняття емоційного напруження.

Інструкція. Уявіть собі, що перед вами високі сходи без перил, без поручнів. Ви робите перші кроки, вам важко, ви відчуваєте втому, головний біль, починає терпнути шия, боліти плечі, на ваших плечах важка ноша, ви відчуваєте знесилення, у вас болять руки. Ця біль передається по всьому тілі, вам важко йти, ноги перестають вас слухати, але ви не зупиняєтеся і рухаєтеся в перед. Ви наближаєтеся до половини сход, і вам несила іти. Але вам простягають руку допомоги, ви не знаєте хто це, але ви йому довіряєте, і знову рухаєтеся вперед. У вас поступово перестають боліти ноги, руки, біль відступає, ноша на плечах вже стає не такою важкою, ви можете розслабити шию. Головний біль проходить. Ви відчуваєте полегшення, ноша здається вже не такою важкою. І ось ви піднімаєте голову і бачити, що знаходитися майже на вершині. У вас прилив сил, відкрилося «друге дихання» і ви піднімаєтеся на саму верхню сходинку. Перед вами синя стрічка. Це стрічка вашого успіху. Ви берете ножиці і перерізаєте її.

Ви досягли вершини успіху, ви відчуваєте гордість за себе. Вас переповнює радість. Вам хочеться кричати від щастя, від задоволення. Ви найкращі!!!!!!!!!!!! Запам'ятайте це відчуття!!!

Тепер ви впевнені, що подолаєте усі перешкоди, проблеми, щоб знову досягти успіху.

6. Вправа Мозковий штурм «Ромашка щастя»

Мета: пошук шляхів зняття стресового напруження та відновлення емоційних ресурсів.

Інструкція. Учасники діляться на три групи (за принципом Віра, Надія, Любов). Пропонується напрацювати найбільше способів розслаблення, зняття стресу, які записуються на невеликих стікерах. Потім один із учасників групи презентує напрацювання і стікери приклеюються до ватману, на якому зображена ромашка. Таким чином, всі учасники створюють «Ромашку щастя».

7. Підсумок. Заключне слово тренера

Як часто людина, заточив себе у власній клітці-квартирі, втрачає здатність радіти життю! А відсутність задоволень і радості веде до депресії.

Чому люди так рідко радіють? Тому що втратили здатність вірити і надіятися. Тому що переповнені знаннями? Тому що глобальне потепління клімату добавило кількість похмурих днів?

Знайдіть радість в собі – і вона поверне вам сонячну погоду. Посміхніться – і до Вас повернеться безтурботна юність. Вдихніть на повні груди – і Вас наповнить любов та надія. Відкрийте серце Ангелу Радості і той радості, що огортає Вас з усіх сторін.

Пройшов той час, коли віра в те, що багато знань викликають сум, була актуальною. Богу набагато важливіше, щоб Ви раділи! І чим Ви самі радісніші, тим більше у Вас шансів допомогти іншим впоратися з їхніми негараздами, з душевним дискомфортом: а посмішка на Вашому обличчі викличе радість в серцях інших людей.

8. Вправа «Дерево побажань»

Мета: зворотній зв'язок, обмін емоціями і побажаннями.

Інструкція. Учасники на стікерах пишуть один одному побажання і ліплять на «Дерево побажань».

Література:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки ; [пер. с англ.]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
2. Мешко Г.М. Комплексний аналіз факторів професійного здоров'я вчителів сучасної школи / Г. М. Мешко // Педагогічні науки. – 2011. – № 59. – С. 44–47.
3. Митина Л. М. Психология развития конкурентноспособной личности / Л. М. Митина – [2-е изд.]. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 2003. – 400 с.
4. Рубштейн Н. Тренинг управления эмоциями. 42 простых упражнения, которые научат вас справ- ляться с ревностью, обидой или страхом. И радоваться жизни! / Нина Рубштейн. – М.: Эксмо, 2008. – 256 с.

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

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

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1	Я лугко дратуюсь				
2	Я вважаю, що працюю лише тому, щотреба десь працювати				
3	Мене непокоїть, що думаютьколеги 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 втомлююсь 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 вихованців				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				
33	Я цікавлюсь результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені важко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				
38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до вихованців				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх вихованців				
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 все				
57	Я скаржуся на здоров'я попри відсутність чутко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалась бробота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота злюдьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
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 увідчай і знепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботівсісили				
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 занурватися у проблеми моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів

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

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

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

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

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

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

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

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

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

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

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

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

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

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

Вправи на подолання професійного вигорання

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.

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.

Тренер: «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.

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)

Вправа на згуртування «Вавилонська вежа»

Мета: Розвиток уміння учасників взаємодії працювати в групі домовляючись тільки невербальним спілкуванням.

Матеріали: кольорові олівці, маркери, фарби, ватман, заготовленні завдання

Хід роботи: учасникам роздаються картки з назвами частин вежі. Вежу їм потрібно намалювати не розмовляючи, а домовлятися тільки невербальними методами.

Обговорення:

Чи легко вам було виконати завдання?

Що було найважче?

Хто перший почав малювати?

Психологічний зміст: розвиток умінь взаємодії на невербальному рівні, виявлення лідерських якостей у учасників групи, згуртованість колективу.