

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра практичної психології**

**Психологічні особливості емоційного та професійного вигорання
педагогічних працівників**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:

студентка 2 курсу, 623 групи

Процюк Антоніна

Керівник:

Проф.док.пед.наук.Тимчук Л.І..

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол №4.1 від 3 листопада 2023 р.

Зав. кафедрою _____ Радчук В.М.

Чернівці – 2023

Анотація

Процюк Антоніна

Тема роботи: «Психологічні особливості емоційного та професійного вигорання педагогічних працівників»

Спеціальність 053 Психологія, ОПП «Практична психологія»

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Чернівці,, 2023 рік.

У дипломній роботі розглянуто психологічні аспекти емоційного та професійного вигорання педагогічних працівників та особливості їх прояву під час війни.

Робота виконана на базі факультету педагогіки, психології та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Дипломна робота містить два розділи:

Психологічні аспекти вивчення феномену емоційного вигорання та емпіричне дослідження впливу емоційного вигорання педагогічних працівників.

У процесі роботи зроблено висновки та пропозиції щодо запобігання емоційного вигорання педагогічного вигорання під час війни.. Робота містить таблиці та рисунки.

Ключові слова: емоційне вигорання, педагогічне вигорання, педагогічні працівники, виснаження та наснаження.

Abstract

Protsiuk Antonina

Theme of the work: "Psychological features of emotional and professional burnout of teachers"

Specialty 053 Psychology, OPP "Practical Psychology"

Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

Chernivtsi,, 2023.

The thesis deals with the psychological aspects of emotional and professional burnout of pedagogical workers and the peculiarities of their manifestation during the war.

The work was performed at the Faculty of Pedagogy, Psychology and Social Work of Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University.

The thesis consists of two chapters:

Psychological aspects of studying the phenomenon of emotional burnout and empirical research on the impact of emotional burnout on teachers.

In the course of the work, conclusions and suggestions were made to prevent the emotional burnout of pedagogical burnout during the war. The paper contains tables and figures.

Key words: emotional burnout, pedagogical burnout, pedagogical workers, exhaustion and inspiration.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ	9
1.1. Психологічні особливості емоційного вигорання	9
1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.....	13
Висновки до першого розділу:.....	17
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	19
2.1. Обґрунтування програми дослідження та проведення експерименту.....	19
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.....	21
2.3. Розробка психокорекційної програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів	28
2.4 Практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання педагогічним працівникам	33
Висновки до другого розділу:.....	36
ВИСНОВКИ	38
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	40
ДОДАТКИ	44

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сьогодні дослідження емоційного вигорання є досить гострою проблемою. Це визначається потребою науки і практики в пізнанні індивідуальних чинників і особливостей травмуючої дії емоційного вигорання на психіку людини. Також актуальність цього питання можна пояснити відсутністю надійної системи психологічних технологій запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання. Особливого значення вивчення цієї проблеми набуває у педагогічній діяльності, незалежно від того чи то вчитель загальноосвітньої школи, чи то викладач коледжу, ліцею чи закладу вищої освіти.

Сучасні наукові дослідження фіксують значне збільшення кількості педагогічних працівників, які відчують себе знесиленими та емоційно виснаженими, що у результаті позначається на продуктивності їхньої праці.

Виходячи з того, що розповсюдження синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, це зумовлює зростання інтересу до цього феномену науковців з різних галузей, зокрема: психологів, педагогів, філософів, медиків та ін. Цією проблемою дослідники займаються впродовж останніх тридцяти років. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема емоційного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, присвячених змісту та структурі синдрому емоційного вигорання (Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, В. Є. Орел та ін.), а також методам його діагностики (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, С. Джексон, К. Маслач, О. С. Старчекова та ін.) [18], [23].

На сучасному етапі розвитку зарубіжної науки феномен емоційного вигорання досліджується в психології стресових станів (вигорання як результат стресу), в межах психології професійної діяльності (вигорання як форма професійної деформації) та екзистенційної психології (вигорання як стан фізичного і психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях).

Педагогічні працівники витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки з учнями, продуктивні стосунки з колегами по роботі та керівництвом закладу освіти, а також щоб зберігати врівноваженість власного емоційного стану та управляти своїми емоціями у діловому спілкуванні. Зважаючи на це, дослідження проблеми профілактики і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників актуальне, що зумовило вибір теми нашої дипломної роботи: «Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників».

Об'єктом дослідження є психологічні ознаки емоційного вигорання.

Предметом дослідження є особливості виникнення і прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та експериментальному дослідженні психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз психологічних особливостей емоційного вигорання.
2. Розкрити особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників.
3. Провести експериментальне дослідження на визначення особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників.
4. Здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих даних у результаті практичного дослідження з означеної проблематики.
5. Розробити психокорекційну програму та надати практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Для вирішення поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження:**

теоретичні методи: аналіз наукової літератури, синтез, узагальнення та систематизація наукових знань;

емпіричні методи: психодіагностичне тестування, анкетування;

інтерпретаційні методи: аналіз та інтерпретацію отриманих результатів;

математичні методи: кореляційний аналіз; методи статистично- математичної обробки даних: виявлення ступеня узгодженості змінних за допомогою критерію р-Спірмена.

Для розв'язання поставлених завдань щодо дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників, було використано ряд психодіагностичних методик:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко);
2. Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров);
3. Методика «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг);
4. Авторська анкета для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

Практичне значення дослідження полягає в розробці корекційної програми з психокорекції емоційного вигорання та практичних рекомендаціях щодо профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників. Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами під час побудови діагностико-корекційних заходів по зниженню емоційного вигорання педагогів.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 37 найменувань, додатків на 22 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Психологічні особливості емоційного вигорання

Одним з негативних наслідків зіткнення особистості зі складними умовами сучасного життя є поява емоційного вигорання - парадокс дезадаптації, що характеризується втратою індивідуального творчого настрою стосовно своїх вчинків, дестабілізацією міжособистісних стосунків у системі "людина-людина", прояви агресивності (дратівливість, страх, неспокій, тривога, гнів), психосоматичні розлади.

Встановлено, що спеціалісти, які вимушені в силу своєї професійної діяльності мати багато контактів з іншими людьми (психологи, викладачі, соціальні працівники, юристи, лікарі тощо), частіше відчують емоційне вигорання та його наслідки, оскільки вони зазнають значні нервово-психічні навантаження. Нейропсихологічний тиск на роботі проявляється як емоційна втома. В результаті цього змінюється поведінка, почуття, мислення та здоров'я людини. Змінюється її ставлення до себе, до професійної діяльності та до оточуючих [12].

Хоча на сьогодні проведено чимало наукових досліджень даного явища, термін "емоційне вигорання" не відноситься до чітко визначеного поняття в системі психологічних знань. Навіть переклад з англійського цього терміну "burnout" визначають як різні смислові відтінки такі як: "емоційне вигорання", "емоційне згорання", "емоційне перегорання". Крім того в ракурсі характеристик особливостей психологічного стану робітників, що зумовлюються виникненням емоційної напруги та великої кількості професійних стресів, використовують такі терміни, як "психічне вигорання" та "професійне вигорання".

Перший серед вітчизняних психологів, який використав термін «емоційне вигорання» був науковець Б. Г. Ананьєв (1969), котрий позначив у своїх роботах його як негативне явище, що проявляється у професій «людина – людина». Проте

цей феномен був тільки зафіксований, але не підтверджений подальшими емпіричними дослідженнями [1].

Вітчизняні дослідники, зокрема Є.П. Ільїн вважають, що синдром емоційного вигорання - це не лише особистий розлад, а й розлад його професійної ролі, а деякі вважають, що вигорання - це професійна криза, що пов'язана не тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому [16].

У зарубіжній літературі цей синдром відомий як «burnout», який ввів американський психіатр Дж. Фрейденбергер в 1974 р. [32]. Він вказував, що емоційне виснаження розвивається серед людей, схильних до емпатії та ідеалістичних робочих установок, але в той же час схильних до мрійливості та нав'язливих ідей. У цьому випадку синдром емоційного вигорання може бути механізмом психологічного захисту, який може бути формою часткового або повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі чинники.

З цією думкою погоджується вітчизняна дослідниця Полякова О. Б, яка також розглядає емоційне виснаження як головний фактор синдрому емоційного вигорання у поєднанні фізичного, емоційного та когнітивного виснаження або стомлення [26].

З погляду вченого В. Бойко, емоційне вигорання може розглядатися як механізм психологічного захисту, який є результатом реакції психіки людини та має форму повного або часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Крім того, на думку науковця В. В. Бойко, емоційне вигорання відрізняється від різних форм емоційної ригідності тим, що визначається органічними причинами (властивостями нервової системи), мірою рухливості емоцій, психосоматичними порушеннями [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

Виходячи з цього, можемо зробити висновок, що емоційне вигорання – це є надбаний стереотип емоційної, частіше професійної поведінки, а вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси.

Емоційне вигорання – це особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з пацієнтами та клієнтами, в емоційно

навантажених атмосфері при наданні професійної допомоги [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

Проаналізувавши вітчизняні та зарубіжні дослідження присвячені емоційному вигоранню, можна зробити висновок, що синдром емоційного вигорання є дуже потужним та небезпечним чинником, який впливає на професійну діяльність.

Існує багато різних поглядів щодо причин та симптомів емоційного вигорання, але науковці сходяться на думці, що основним джерелом вигорання є взаємодія з людьми, яка призводить до професійної деформації особистості та формується під впливом багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів.

До зовнішніх факторів належать: тривалий психологічний та емоційний тиск на діяльність, нестабільність організації діяльності, підвищена виконавча функція та оперативна відповідальність, несприятлива атмосфера професійної діяльності та психологічно "складний" континент, що має справу з професіоналами у сфері спілкування.

До внутрішніх факторів належать: емоційна ригідність, сильна інтеріоризація професійної діяльності та недостатня мотивація до професійної діяльності [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.], [4].

До основних факторів, що призводять до формування емоційного вигорання, належать:

1) Особистісний (емоційна ригідність, низька самооцінка, дуже висока або дуже низька мотивація до успіху, високий рівень емпатії, реакція на стресові ситуації, вік, досвід роботи);

2) Рольовий (невизначена роль, невдоволення професійним та особистісним зростанням, низький соціальний статус);

3) Організаційний (нестабільна заробітна плата, графік роботи нерегулярний, конфлікти з колегами та керівництвом) [15].

В даний час існує декілька теорій, що виділяють стадії емоційного вигорання. Дж. Грінберг пропонує розглядати емоційне вигорання як п'ятиступеневий прогресуючий процес:

- перша стадія – «медовий місяць». Працівник зазвичай задоволений роботою і завданнями, відноситься до них з ентузіазмом;

- друга стадія емоційного вигорання «нестача палива». З'являються втома, апатія, можуть виникнути проблеми зі сном;

- третя стадія емоційного вигорання (хронічні симптоми). Надмірна робота без відпочинку, приводить до таких фізичних явищ, як виснаження і схильність до захворювань;

- четверта стадія емоційного вигорання (криза). Як правило, розвиваються хронічні захворювання, а результаті чого людина частково або повністю втрачає працездатність;

- п'ята стадія емоційного вигорання «пробиття стіни». Фізичні і психологічні проблеми переходять в гостру форму і можуть спровокувати розвиток небезпечних захворювань[11].

Щодо ключових ознак синдрому емоційного вигорання, вчена С. Маслач ще в 1982 р. виділила наступне:

1) індивідуальна межа, «стеля» можливостей нашого «емоційного Я» протистояти виснаженню, протидіяти «вигоранню» через самозбереження;

2) внутрішній психологічний досвід, що охоплює відчуття, мотиви, очікування, установки;

3) негативний індивідуальний досвід, в якому зосереджені проблеми, стрес, дискомфорт [32], [22].

Симптомами емоційного вигорання є:

1) емоційне виснаження, виражається через невдоволення власною роботою та емоційному руйнуванні;

2) деперсоналізація /дегуманізація, негативне, цинічне ставлення до оточуючих, деформація стосунків з колегами, поява почуття провини, людина обирає автоматичне «функціонування» і всіляко уникає навантажень;

3) редукція особистих досягнень, виражається у почуттявласної некомпетентності, в негативній оцінці себе, своїх досягнень та успіхів, заниженні своїх службових переваг, своїх можливостей, і як наслідок відчуття незадоволеності

та низька самооцінка [23].

Таким чином, приходимо до висновку, що представники професії типу «людина-людина», найбільше схильні до розвитку синдрому емоційного вигорання, що, в свою чергу, призводить до психічного дискомфорту, зниження задоволеності професійною діяльністю, появи психосоматичних порушень, які безпосередньо впливають на якість життя працівників [13].

Розвиток цього синдрому призводить до втрати важливих компонентів в структурі професійно-особистісних компетенцій до фінальної депресивної невротизації особистості[7]. Чим більше людина впевнена у своїй компетентності, здатна ефективно виконувати конкретні дії у певній галузі, справлятися знесприятливими життєвими ситуаціями і долати їх, тим менше вона вигорає на своєму робочому місці [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

Отже, емоційне вигорання може перерости у професійне вигорання – глобальний деструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи, що є неприпустимим для роботи педагогічних працівників . Тому збереження психологічного здоров'я педагогічних працівників є надзвичайно актуальним завданням як для освітянської діяльності, так і для суспільства в цілому.

1.2. Особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників

Як зарубіжні так і вітчизняні вчені, вже давно говорять про наявність великої кількості стресорів у педагогічній діяльності. Професія педагога насичена багатьма стресовими факторами, серед яких такі, як соціальні оцінка з боку учнів, батьків, колег, керівництва; іноді невизначеність ситуацій навколишньої дійсності, повсякденна рутинна у вигляді великої кількості документаціїтощо, тобторізноманітні прояви стресу в роботі вчителя носять ще й численний характер. Серед найбільш поширених науковець Борисова М. вирізняє: фрустрованість, підвищена тривожність, дратівливість, виснаженість [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

Також суттєвими стресовим фактором, на думку Перегончук Н. В. є психологічні й фізичні перевантаження педагогів, виснаження моральних і фізичних сил, що накладають відбиток як на ефективність професійної діяльності в цілому, психологічному самопочутті, так і на стосунках вчителів з оточуючими у різних сферах життя [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.],[25].

Професія педагога, як ми вже визначили – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним явищем. Тому дуже важливим стає вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у педагогічній діяльності.

На наш погляд, важливим є організаційний клімат у колективі який впливає на емоційний стан учителів. Крім цього не останню роль відіграє ставлення адміністрації школи, яке може забезпечувати своїм працівникам професійне зростання, підтримувати їх в цьому прагненні, чітко розподіляти обов'язки. Дотримання цих умов професійної діяльності сприяє забезпеченню в колективі переважно емоційно-позитивної атмосфери та послужить профілактикою їхнього професійного вигорання [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

Як ми виявили, процес вигорання відбувається через внутрішнє накопичення негативних емоцій без належного «вивільнення» і поступово розвивається. Спочатку у «вигораючого» посилюється напруженість у спілкуванні. Згодом емоційна втома стає фізичною: людина навіть не може знайти в собі сили, щоб займатися дріб'язковими справами, доводиться докласти чимало зусиль, щоб змусити себе почати працювати.

Така втома може спричинити депресію, апатію, спалахи гніву, постійну напругу та дискомфорт. 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 спричиняє певну захисну реакцію організму, яка може проявлятися у байдужості до учнів, викладацької діяльності, оточуючих людей, а іноді спричиняє цинічне ставлення і навіть агресивну поведінку.

Емоційному вигоранню піддаються не лише люди зі стажем, а й молоді вчителі. Серед них є відсоток, які швидко виграють і знаходять собі іншу роботу. Такий педагог приходить у школу і розуміє, що учні його не слухають. Це проявляється або в нецікавому викладанні матеріалу, або в невпевненості в собі, своїх силах, а діти це відчують. Якщо вчитель не звертає уваги на учнів, а просто намагається їх контролювати це може проявлятися у особливостях мовної комунікації: «сядьте нормально», «не перемовляйтесь, слухайте лише мене», то вихованці починають дражнити чи навіть бунтувати, або не з'являються на його заняттях, не виконують домашні завдання. І цей факт демонстративної реакції з боку учнів може спровокувати сильний удар по професійній ідентичності вчителя.

Може бути інша ситуація: вчитель стикається з темою, яку він не вчив, але в ній треба розбиратись, докласти певних зусиль. В реальному житті в умовах постійного дефіциту часу в нього не завжди є на це час, тому він нервує, готує її не дуже якісно, з його погляду. Іноді підвищуються вимоги до себе, зростає внутрішня напруга, що призводить до стресу. У результаті таких стресів у людини може розвинути негативне сприйняття світу. Це стає життєвою позицією. Приходить розуміння, що немає жодної радості в житті [17].

Отже, підсумовуючи вище наведене, спираючись на дослідження вітчизняного вченого В. Орлавизначаємо дві групи чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання:

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

- організаційні, до яких відносить умови праці (перевантаження роботою, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), зміст праці (кількість людей, гострота їхніх проблем, глибина контакту з людиною, зворотний зв'язок тощо);

- соціально-психологічні (взаємини в організації, ставлення до об'єкта праці) [23].

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

1. Тривала інтенсивна психологічна та емоційна діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, точніше, цілеспрямованим сприйняттям партнерів та їх вчинків. Вчителі повинні постійно посилювати всі аспекти емоційного спілкування: активно ставити та вирішувати проблеми, уважно спостерігати, запам'ятовувати та швидко пояснювати (аналізувати) візуальну, аудіо та письмову інформацію, швидко оцінювати альтернативи та приймати рішення.

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

3. Підвищена відповідальність за функції, що виконуються педагогом. Учителі постійно приймають на себе енергетичні розряди керівника, батьків учнів. Кожен, хто працює з людьми і чесно ставиться до своїх обов'язків, несе етичну та юридичну відповідальність за добробут ділових партнерів (учнів, батьків, колег), довірених їм. Плата висока — нервові перенапруження. Наприклад, у шкільного вчителя за день проведення уроків самопожертва і самоконтроль настільки значні, що відновити психічні ресурси до наступного дня практично неможливо.

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

5. Психологічно важкий контингент, з яким має справу педагог у сфері спілкування: у вчителів це діти з особливостями характеру, нервової системи або із затримками психічного розвитку.

До внутрішніх чинників емоційного вигорання В. Бойко відносить такі:

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

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

- високий рівень відповідальності за учнів;
- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою;
- напруженість і конфлікти в професійному оточенні;
- недостатні умови для самовираження;
- одноманітність діяльності;
- відсутність позитивного оцінювання;
- відсутність перспектив у роботі;
- непомітність результатів роботи;
- невирішені особисті проблеми [14], [37].

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

Висновки до першого розділу

У процесі аналізу наукових досліджень проблеми особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників було висвітлено сутність, особливості емоційного вигорання та фактори що впливають на емоційне вигорання педагогічних працівників у вітчизняній та зарубіжній психології. Відповідно до цього:

1. Виявлено, що професійна діяльність педагога є однією з найбільш напружених, в психологічному плані, видів діяльності та відноситься до розряду стресогенних професій, що вимагають від особистості великих резервів самовладання і саморегуляції. Педагоги вимушені в силу своєї професійної діяльності мати багато контактів з іншими людьми, через це частіше відчують емоційне вигорання та його наслідки, оскільки вони зазнають значні нервово- психічні навантаження.

2. Розкрито сутність поняття «емоційне вигорання». Це стан, коли людина відчуває себе виснаженою морально, розумово, і фізично, що характеризується порушенням продуктивності в роботі й житті, і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

3. Виявлено, зв'язок між емоційним та професійним вигоранням. Загальними ознаками емоційного та професійного «вигорання» є тривалий стрес і психічні перевантаження, які призводять або можуть призвести до повної дезінтеграції різних психічних сфер і передусім – емоційної.

4. Серед факторів що сприяють виникненню емоційного вигорання вчителів виділено: відповідальність за учнів, напруженість та конфлікти в професійному оточенні, одноманітність діяльності, відсутність перспектив у роботі, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою, відсутність позитивного оцінювання.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

2.1. Обґрунтування програми дослідження та проведення експерименту

Метою цього розділу є розкриття основних етапів проведення емпіричного дослідження та корекції рівня емоційного вигорання педагогічних працівників.

В дослідженні приймали участь педагогічні працівники ліцею №8 Чернівецької міської ради. Вибірку становили 40 респондентів – всі жіночої статі.

Проведення емпіричного дослідження виокремлено наступні завдання:

1. Дослідити рівень емоційного вигорання педагогічних працівників;
2. Здійснити обробку, кількісний аналіз та інтерпретацію отриманих даних;
3. Розробити психокорекційну програму на зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників;
4. Надати практичні рекомендації для усунення емоційного вигорання педагогічних працівників.

Для визначення рівня емоційного вигорання педагогів нами було використано наступні методики: методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко (Додаток А), методику «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» Г.С.Нікіфорова(Додаток Б), методику «Дослідження синдрому «вигорання» Дж. Грінберга(Додаток В), а також авторську анкету для дослідження

розуміння педагогами явища «емоційного вигорання»(Додаток Г). [29] Обрані методики відповідають меті та поставленим завданням дипломної роботи.

Перша методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко[3] включає 84 твердження, мета яких полягає у можливості оцінити особливості вияву усіх компонентів «емоційного вигорання», а саме:

1. Перший компонент — «*Напруження*», включає такі симптоми:

- Переживання психотравмуючих обставин;
- Незадоволеність собою;
- «Загнаність у кут»;
- Тривога і депресія.

2. Другий компонент — «*Резистенція*»: включає такі симптоми:

- Неадекватне вибіркове емоційне реагування;
- Емоційно-моральна дезорієнтація;
- Розширення сфери економії емоцій;
- Редукція професійних обов'язків.

3. Третій компонент — «*Виснаження*»: включає такі симптоми:

- Емоційний дефіцит;
- Емоційне відчуження;
- Особистісне відчуження (деперсоналізація);
- Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Друга обрана нами методика - «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров) [28] , [8].

Мета методики: визначення складових синдрому "вигорання".

До складових синдрому "вигорання" за методикою Г.С.Нікіфорова відносять:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- редукція особистих досягнень.

Третя методика - «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг).

Мета методики полягає у дослідженні рівня емоційного вигорання, а саме низького, середнього та високого.

Заключним було проведення анкети для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

Анкета складалась з 10 запитань, таким чином ми змогли дослідити чи є у респондентів відчуття підвищеної відповідальності, тривожності, незадоволеність собою. Також чи відчувають знесилення та дефіцит енергії.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

В процесі проведення методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко) (Додаток Ж). Нами було встановлено, що на стадії емоційного вигорання знаходиться 30 % респондентів, а саме 12 досліджуваних; 50 %, а саме 20 респондентів мають стадію резистенції; та 20%, а саме 8 педагогів знаходяться на стадії напруження. Результати визначення рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників зображено на рисунку 2.2.1.

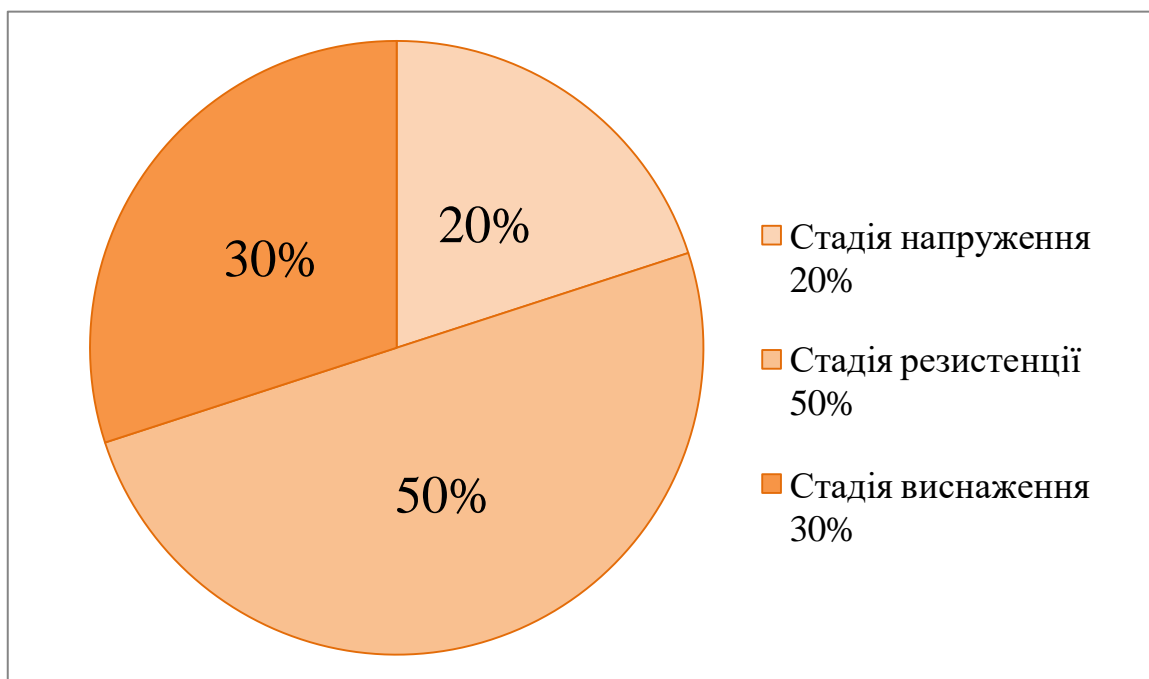


Рис. 2.2.1. Результати дослідження рівня емоційного вигорання за методикою В.В. Бойко

Згідно отриманих даних, можемо констатувати те, що менше чверті досліджуваних знаходяться на стадії напруження, що характеризується відчуттям

емоційної виснаженості, втоми, викликаною педагогічною діяльністю і проявляється у таких симптомах як: переживання психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, тривогою та депресією. Половина респондентів знаходяться на фазі резистенції, що характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Третина респондентів знаходиться на стадії виснаження, що свідчить про наявність емоційного дефіциту, емоційного відчуження, особистісного відчуження, психосоматичних та психовегетативних порушень.

Другою методикою була «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров) (Додаток І). Методика призначена для визначення складових синдрому "вигорання". Згідно з результатами можна стверджувати, що за шкалою «емоційне виснаження» 42.5 % тобто 17 респондентів мають високий рівень виснаження, 47.5% , а саме 19 досліджуваних мають середній рівень та 10% тобто 4 педагога мають низький рівень емоційного виснаження.

По шкалі «деперсоналізація» бачимо, що 37.5% - 15 досліджуваних мають високий рівень, 42.5%, а саме 17 мають середній рівень, а 20% тобто 8 респондентів мають низький рівень деперсоналізації.

За шкалою «редукція особистісних досягнень» 5%, а саме 2 респондента мають високий рівень, 52.5% тобто 21 досліджуваний мають середній рівень, та 42,5% , а саме 17 педагогів мають низький рівень. Результати визначення складових синдрому «вигорання» у педагогічних працівників зображено у таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Результати за методикою «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров)

Шкала	Кількість респондентів, у %		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень

Емоційне виснаження	42.5%	47.5 %	10 %
Деперсоналізація	37.5 %	42.5 %	20 %
Редукція особистісних досягнень	5 %	52.5%	42.5%

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рис. 2.2.2.).

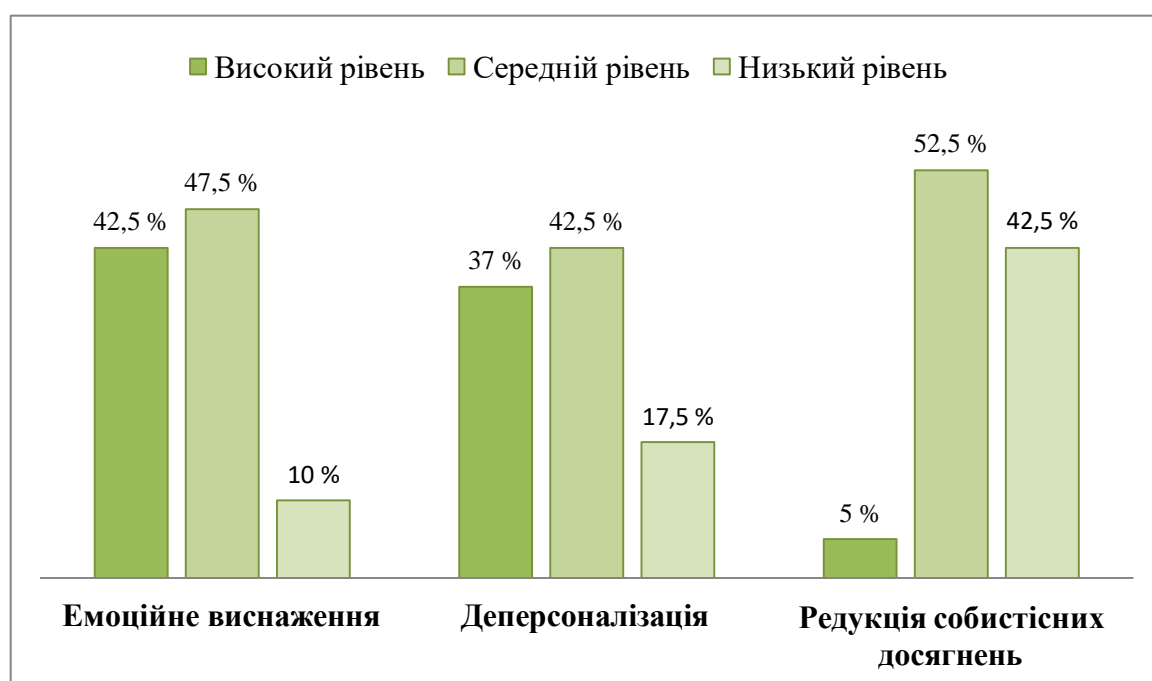


Рис. 2.2.2. Результати за методикою «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров)

Згідно отриманих даних, можемо констатувати що, за шкалою «емоційне виснаження» менше половини респондентів мають високий рівень емоційного виснаження, майже половина респондентів мають середній рівень. Та менше чверті досліджуваних мають низький рівень, що характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням.

За шкалою «деперсоналізація» виявлено що, третина респондентів мають високий рівень, половина має середній рівень, а менше чверті мають низький рівень.

Це проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших – зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (учнів, колег, підлеглих тощо).

За шкалою «редукція особистісних досягнень» виявлено що, менше чверті респондентів мають високий рівень, половина респондентів мають середній рівень, та менше половини мають низький рівень. Все це 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 тощо.

За даними отриманих результатів дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг) (Додаток К) нами було констатовано, що 32,5% респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, 47,5% мають середній рівень, а 20% досліджуваних мають низький рівень емоційного вигорання. Результати визначення рівня емоційного вигорання подано на рисунку 2.2.3.

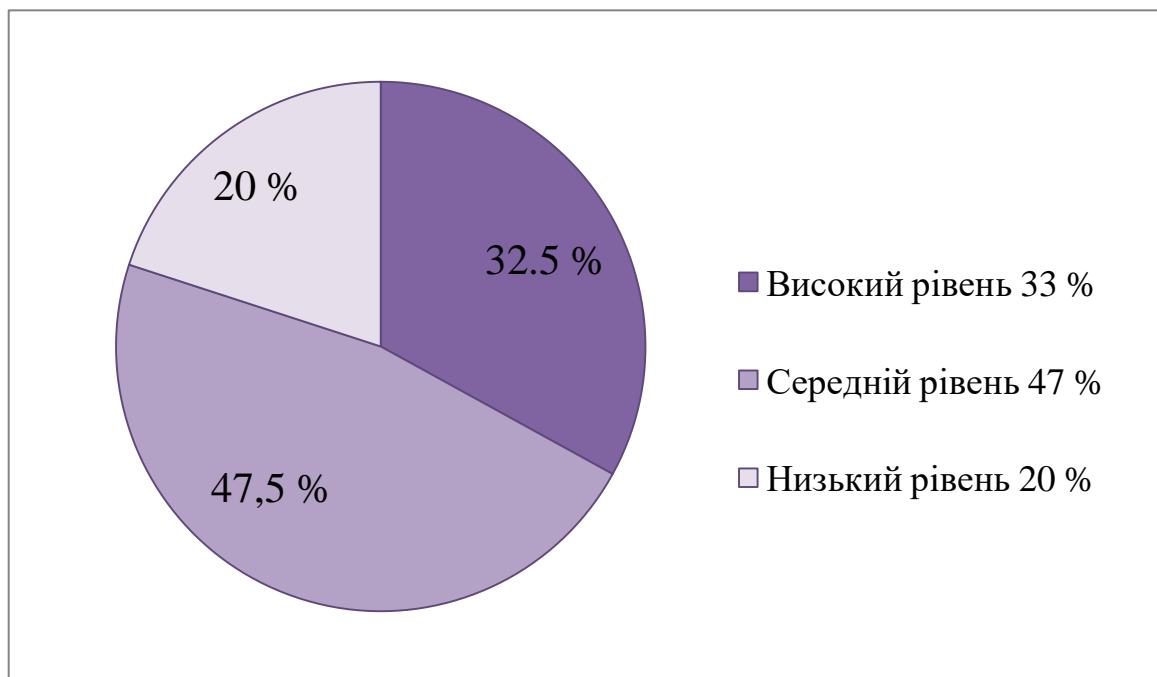


Рис. 2.2.3. Результати за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг)

Згідно з дослідженням, можна констатувати факт, що більше третини мають високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних

ресурсів, все частіше проявляється злість, образливість, смуток, замкнутість, відстороненість. Менше половини мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, внутрішня роздратованість починає проявлятися у вигляді агресії до оточуючих, відсторонення від звичного кола спілкування, відсутність активності на роботі. Менше третини мають низький рівень емоційного вигорання, приглушаються емоції, з'являється байдужість до всього що відбувається. Може виникати відчуття незадоволеності собою і своїм життям.

Також це знаходить підтвердження у відповідях педагогічних працівників на запитання анкети (Додаток Л). Ми бачимо що у більше половини респондентів після завершення роботи, думки про неї не покидають їх, також у них виникає підвищена відповідальність за учнів, студентів та важливу документацію, тому педагоги відчують тривожність та дефіцит сил та енергії. У половини респондентів виникає думка про власну неспроможність. Та третина досліджуваних незадоволена собою, а саме своїми педагогічними вміння.

Також ми здійснили аналіз рівня емоційного вигорання педагогів за профілем викладання дисципліни: гуманітарний профіль, технічний чи природний (Додаток Н). Досліджено, що педагоги за технічним профілем мають такі результати: 6.7% педагогів мають високий рівень емоційного вигорання; 66,7%, тобто 10 респондентів мають середній рівень та 26.6 % а саме 4 педагоги мають низький рівень емоційного вигорання.

За гуманітарним профілем, 50%, тобто 7 педагогів мають високий рівень, 42,8 %, а саме 6 досліджуваних мають середній рівень та 7.2 % тобто 1 педагог мають низький рівень.

За природничим профілем, 36,4 % а саме 4 педагоги мають високий рівень, 27.2% тобто 3 респонденти мають середній рівень, та 36,4 % а саме 4 педагоги мають низький рівень. Результати аналізу рівня емоційного вигорання за профілем предмету педагога подані у таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

Результати порівняльного аналізу рівнів емоційного вигорання за профілем предмету педагога

Профілі	Рівні емоційного вигорання		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Технічний	6.7 %	66.7 %	26.6 %
Гуманітарний	50 %	42.8 %	7.2 %
Природничий	36.4 %	27.2 %	36.4 %

Результати кількісних показників графічно представлені на діаграмі (рис. 2.2.4.).

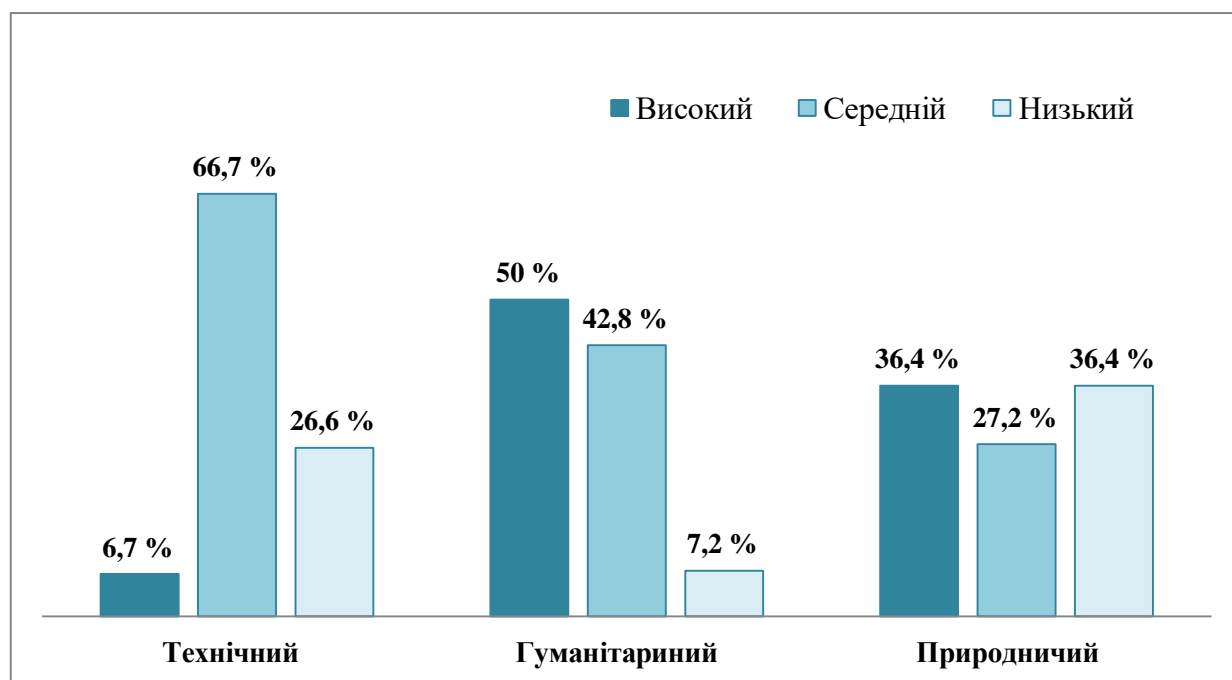


Рис. 2.2.4. Показники порівняльного аналізу рівня емоційного вигорання з профілем предмету педагога

Дослідивши, можемо констатувати факт, що за технічним профілем лише декілька респондентів мають високий рівень, більше половини мають середній рівень емоційного вигорання та чверть мають низький рівень емоційного вигорання. Припускаємо, що це пов'язано з логічним типом мислення педагогів, які викладають фізику, хімію, алгебру, інформатику та ін., вони спочатку намагаються все проаналізувати, побудувати якусь хронологію, здійснити контроль над життєвими ситуаціями.

За гуманітарним профілем половина респондентів мають високий рівень емоційного вигорання, менше половини мають середній та менше чверті низький

рівень. Це обумовлюється тим, що люди з образним типом мислення, навпаки емоційно чутливі, вони як на свідомому, так і несвідомому рівні більш яскраво відчують, уявляють та реагують, можуть поставити себе на місце іншого.

Та за природничим профілем третина респондентів мають високий рівень, та стільки ж мають низький рівень. Та менше третини мають середній рівень. Що свідчить про майже однакову вираженість всіх рівнів емоційного вигорання і робить можливим припущення про ситуативне емоційне реагування на значущі для педагогів події.

З метою якісної інтерпретації отриманих результатів нами було зроблено статистичну обробку даних за кожним критерієм. Для цього ми застосовували критерій рангової кореляції Спірмена (Додаток П).

Універсальність критерію рангової кореляції Спірмена виявляється в тому, що він належить до непараметричних показників зв'язку між змінними, що виміряні в ранговій шкалі. Даний критерій застосовується до будь-яких кількісно-вимірних та ранжованих даних; дає змогу порівнювати не тільки індивідуальні показники, а й індивідуальні профілі. Коефіцієнт рангу використовують для оцінки якості зв'язку між двома та більше параметрами. Також статистичну значимість критерію використовують для аналізу даних.

Так, в процесі проведення кореляційного аналізу даних було виявлено, зв'язки між наступними показниками:

- Між показниками емоційного вигорання і шкали емоційного виснаження $r_s=0,558$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками емоційного вигорання і шкали деперсоналізації $r_s=0,741$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками емоційного вигорання і шкали редукції особистісних досягнень і $r_s=0,332$ при $p \leq 0,05$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;

- Між показниками емоційного вигорання і емоційного вигорання $r_s=0,923$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками шкали емоційного виснаження і шкали деперсоналізації $r_s=0,380$ при $p \leq 0,05$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками шкали емоційного виснаження і шкали редукції особистісних досягнень $r_s=0,389$, при $p \leq 0,05$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками шкали емоційного виснаження і емоційного вигорання $r_s=0,648$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками деперсоналізації і редукції особистісних досягнень $r_s=0,374$ при $p \leq 0,05$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками шкали деперсоналізації і емоційного вигорання $r_s=0,782$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками шкали редукції особистісних досягнень і емоційного вигорання $r_s=0,427$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;
- Між показниками емоційного вигорання і шкали деперсоналізації $r_s=0,782$ при $p \leq 0,01$, що свідчить про сильний значимий кореляційний зв'язок;

Відповідно до отриманих результатів, можна сказати, що коефіцієнт рангової кореляції Спірмена та кореляційний зв'язок між оцінками шкалам є значущими. Це ще раз доводить наявність кореляційних взаємозв'язків між емоційним вигоранням педагогічних працівників та виникненням байдужістю, емоційного перенасичення, деформацією стосунків з іншими людьми та тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів.

2.3. Розробка психокорекційної програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів

Зважаючи на результати проведеного дослідження, нами була розроблена корекційна програма зі зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників.

Мета даної корекційно-розвивальної програми – зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників; передача психологічних знань про синдром емоційного вигорання, його причини та способи подолання; розвиток комунікативних умінь, емоційної сфери; згуртування і довіра між колегами, зняття емоційної напруги; формування навичок самопізнання і саморозвитку особистості в цілому.

Відповідно до мети, виділено наступні **завдання** програми:

- розвинути інформаційно-теоретичну компетентність педагогів;
- навчити педагогів психотехнічних прийомів саморегуляції негативних емоційних станів;
- розвинути у педагогів мотивацію до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності;
- сприяти збереженню в педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату, зниження рівня конфліктності, агресивності;
- впроваджувати систему профілактики стресових ситуацій, емоційного вигорання в педагогічному середовищі.

Перелік методів і форм роботи, які будуть використовуватися під час занять: групова форма роботи, тренінг, музикотерапія, арт-терапія.

Очікувані результати:

1. Підвищення рівня інформаційно-теоретичної компетентності педагогів.
2. Оволодіння педагогами психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів.

3. Підвищення самооцінки, стресостійкості, працездатності, зниження рівня тривожності, емоційної напруженості, втоми.

4. Зниження рівня конфліктності, агресивності в педагогічному колективі.

Організація занять: програма розрахована на 10 занять по 1,5 - 2 години кожне. Заняття проводиться 1 раз на тиждень.

Учасники програми: педагоги навчального закладу.

Форма занять: групова.

Тематичний план психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників подано у таблиці 2.3.1 (Додаток Р).

Таблиця 2.3.1

Тематичний план психокорекційної програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1	2	3	4
1	I. Привітання присутніх. Вправа «Баланс реальний і бажаний» Вправа «Мозковий штурм» II. Теоретична частина. III. Практична частина Вправа «Я працюю вихователем» IV. Заключна частина. Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями. V. Домашнє завдання	Аркуші А4, презентація, бланки для роботи, кольорові олівці, фломастери, листи кольорового паперу	15 хв. 10 хв. 20 хв. 20 хв. 20 хв. 10 хв.
2	I. Вступ в заняття. Лекція на тему. II. Практична частина: Вправа «Хто я?» Вправа «Особистий герб і девіз». III. Заклучна частина. Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями.	Стікери, ручки, аркуш А4, фломастери або фарби, презентація.	20 хв. 20 хв. 35 хв. 15 хв.

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1	2	3	4
3	<p>I. Вступ в тему заняття. Міні-лекція на тему.</p> <p>II. Практична частина: Вправа «Мовчанка» Вправа «Сліпе слухання» Вправа «Гвалп» Вправа «Активне слухання».</p> <p>III. Заключна частина. Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями.</p>	<p>Презентація, Аркуш А4, ручки, підготовлена історія.</p>	<p>20 хв. 15 хв. 15 хв. 20 хв. 20 хв. 15 хв.</p>

Продовження таблиці 2.3.1

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1	2	3	4
4	<p>I. Вступ в заняття. Міні-лекція на тему: «Конфлікти». Мозковий штурм на тему «Конфлікт - це ...»</p> <p>II. Практична частина: Самодіагностика Методика Томаса «Стратегії поведінки в конфлікті» Вправа «Казка про трійку» Вправа «Невидимий зв'язок»</p> <p>III. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.</p>	<p>Презентація, стрічка, беруші, стілець, клубок ниток</p>	<p>20 хв. 15 хв. 15 хв. 15 хв. 15 хв. 10 хв.</p>
5	<p>I. Вступ в заняття. Міні-лекція на тему: «Цілепокладання як метод профілактики СЕВ».</p> <p>II. Практична частина. Вправа «Анкета» Вправа «Карта мого житті»</p> <p>III. Заключна частина. Зворотній</p>	<p>Презентація, анкети, ручки, папір (формат А2), кольорові олівці, фломастери, колонка 3 спокійною музикою, килимки.</p>	<p>20 хв. 15 хв. 50 хв.</p>

	зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.		10 хв.
6	<p>I. Вступ в заняття. Знайомство з темою.</p> <p>Вправа «Волоський горіх»</p> <p>Вправа «Три кольори особистості»</p> <p>Вправа «Я вчуся у тебе»</p> <p>II. Основна частина.</p> <p>Вправа «Моя скарбничка»</p> <p>Вправа «Або - або»</p> <p>Вправа «Мораль цієї казки така»</p> <p>III. Рефлексія. Вправи «Коло світла».</p>	<p>Горіхи, папір А4, мішечки різнокольоровий папір, ручки, м'ячик, картки з ситуаціями, посудина з плаваючою свічкою.</p>	<p>15 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>15 хв.</p> <p>10 хв.</p> <p>15 хв.</p> <p>10 хв.</p> <p>15 хв.</p>

Продовження таблиці 2.3.1

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1	2	3	4
7	<p>I. Вступ в заняття.</p> <p>Міні-лекція на тему: «Тайм-менеджмент».</p> <p>II. Практична частина.</p> <p>Вправа «Поглиначі і пастки часу»</p> <p>Вправа «Зім'ятий папір»</p> <p>Вправа «Пріоритети»</p> <p>III. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.</p>	<p>Презентація, папір, ручки</p>	<p>15 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>10 хв.</p>
8	<p>I. Вступ:</p> <p>Вправа «Привітання»</p> <p>Процедура «Емоційна діагностика»</p> <p>Розминка. Вправа «Я сильний - Я слабкий»</p> <p>II. Основна частина.</p> <p>Вправа «Малюнок Я»</p> <p>Вправа «Я - зірка»</p> <p>III. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.</p>	<p>М'яч, заготовля малюнок чоловічка, набори олівців або фломастерів, папір А4.</p>	<p>10 хв.</p> <p>20 хв.</p> <p>15 хв.</p> <p>15 хв.</p> <p>15 хв.</p>

	IV. Ритуал прощання. Вправа «Оплески по колу».		15 хв.
9	I. Вступ Вправа «Картинка» II. Теоретична частина. Слайдова презентація. III. Практична частина Вправа «Відверто кажучи» Вправа «Молодець!» Вправа «Калосі щастя» Вправа «Плюс-мінус» IV. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.	Презентація, ватман з намальованим деревом; самоклеючі стікери у формі листочків; ручки, калосі, рефлексивний кубик, картки з незакінченими фразами.	10 хв. 10 хв. 20 хв. 10 хв. 15 хв. 10 хв.

Закінчення таблиці 2.3.1

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1	2	3	4
10	I. Вступ Міні-лекція про професійному вигорання. II. Практична частина. • Вправа «Лимон» • Вправа «Ластик» • Вправа «Мийна машина» • Вправа-самодіагностика «Я в променях сонця» • Вправа «П'ять добрих слів»Прощання.	Аркуші паперу, ручки, олівці.	15 хв. 20 хв. 10 хв. 15 хв. 10 хв. 10 хв. 10 хв.

2.4 Практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання педагогічним працівникам

Протягом останніх трьох десятиліть проблема збереження психічного здоров'я педагога в освітньому закладі стала особливо гострою. Від вчителя необхідно творче ставлення до роботи, володіння педагогічною технікою (промовою,

виразними засобами спілкування, педагогічним тактом), проектувальними вміннями. Така ситуація потенційно містить в собі збільшення нервово-психічної напруги особистості, що призводить до виникнення невротичних розладів, психосоматичних захворювань. У практиці освітніх установ виникає проблема професійної дезадаптації як відображення особистісних протиріч між необхідної від педагога мобілізацією і наявністю внутрішніх енергоресурсів, що викликають досить стійкі негативні (часто неусвідомлювані) психічні стани, які проявляються в перенапруженні і перевтомі. У зв'язку з цим організація роботи по збереженню психічного здоров'я педагогів є, на наш погляд, найбільш актуальним завданням сучасної системи освіти.

До рекомендацій, які спрямовані на запобігання виникненню і розвитку симптомів емоційного вигорання серед педагогів, відносимо:

1) Визначення короткотермінових та довгострокових цілей. Це збільшує довготривалу мотивацію та забезпечує зворотний зв'язок про те, що людина йде вірним шляхом.

2) Використання «паузи». Дуже важливо виокремлювати час для відпочинку чи інших заходів, для забезпечення психічного та фізичного здоров'я. Іноді потрібно «втекти» від життєвих проблем та розважитися, необхідно знайти заняття, яке приносило б задоволення та було б приємним для душі [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.], [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

3) Оволодіння навичками та вміннями саморегуляції. Здобуття розумових навичок, таких як релаксація, постановка цілей та позитивний внутрішній голос, допоможе зменшити рівень стресу, який призводить до «вигорання». Для прикладу, виокремлення реалістичних цілей допоможе збалансувати професійну та особисту діяльність життя [19].

4) Професійний розвиток і самовдосконалення. Обмін професійною інформацією та досвідом з представниками інших служб є одним із засобів запобігання синдрому емоційного вигорання. Загалом, співпраця дає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу. Для цього існують різноманітні курси підвищення кваліфікації, всілякі професійні,

неформальні об'єднання, конференції, де зустрічаються люди з досвідом, що працюють в інших групах, де можна поспілкуватись, в тому числі і на абстрактні теми.

5) Уникнення непотрібної конкуренції. У житті безліч ситуацій, коли неможливо оминати конкуренції. Але занадто велике кар'єрні стремління створюють напругу і тривогу, робить людину занадто агресивною, що сприяє, в свою чергу, виникненню синдрому емоційного вигорання.

6) Емоційне спілкування. Коли вчитель вивчає та порівнює свої почуття і відчуття і ділиться ними з іншими, ймовірність «вигорання» значно зменшується. Тому рекомендується, щоб педагоги в складних педагогічних ситуаціях обмінювалися думками з колегами і шукали у них професійної підтримки. Якщо працівник ділиться своїми негативними емоціями з колегами, ті можуть допомогти знайти для нього розумне рішення виниклої у нього проблеми.

7) Підтримка хорошої спортивної форми. Між тілом і розумом існує тісний взаємозв'язок. Хронічний стрес впливає на людину, тому дуже важливо підтримувати хорошу спортивну форму за допомогою фізичних навантажень і раціональної дієти. Неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення або надмірне підвищення маси тіла підвищують рівень прояву синдрому емоційного вигорання.

8) Релаксація. Слід навчитись розслаблятися, відволікаючись від взагалі будь-яких думок, зосереджуючись на відчуттях власного тіла, і доставляти собі задоволення кожен раз, приходячи додому з роботи. Музика є одним з компонентів поліпшення настрою, рекомендуються наступні музичні твори: при перевтомі і нервовому виснаженні «Ранок» Гріга, «Полонез» Огінського; при пригніченому меланхолічному настрої - ода «До радості» Бетховена, «Аве Марія» Шуберта; при вираженій дратівливості, гніві - «сентиментальний вальс» Чайковського; при зниженні зосередженості уваги - «Пори року» Чайковського, «Мрії» Шумана; розслабляюче дія – «Лебідь» Сен-Санса, «Баркарола» Чайковського [Неизвестный аргумент ключа.].

9) Обізнаність педагогів щодо змін та нововведень у житті, науці, техніці, тенденціях в культурному світі тощо.

«Вільний час педагога - це корінь, що живить гілки педагогічної творчості », - писав В.А. Сухомлинський. Вічно зайняті викладачі рідко читають бестселери, не дивляться гучні фільми, постановки і поступово втрачають до цього смак. Результатом може стати втрата поваги з боку учнів. Такого вчителя учні вважають безнадійно відсталим від життя, а потім переносять свій висновок на предмет, який той викладає[26],[36].

10) Вміння відволікатися від переживань, пов'язаних з роботою. На жаль, багато людей постійним атрибутом свого існування зробили тяжкі переживання негативних життєвих дрібниць: неприємності вони зводять в ранг трагедії (що особливо характерно для вчителів з їх вразливістю); всіх оцінюють через призму колишніх розчарувань, збирають невдоволення і образи і при цьому страждають перш за все самі[Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.], [Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.].

Висновки до другого розділу

Результати експерименту обумовлюють висновки другого розділу даного дослідження.

1. Було проведено емпіричне дослідження емоційного вигорання педагогів за допомогою трьох методик:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко);
2. Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров);
3. Методика «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг).

За першою методикою можемо констатувати, що менше чверті досліджуваних знаходяться на стадії напруження, що свідчить про порушення емоційної сфери викликану власною професійною діяльністю. Половина респондентів знаходяться на фазі резистенції, що характеризується надмірним

емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій. Третина респондентів знаходиться на стадії виснаження, що свідчить про наявність емоційного дефіциту, емоційного відчуження, особистісного відчуження, психосоматичних та психовегетативних порушень.

2. Узагальнюючи отримані результати за другою методикою маємо можливість констатувати, що половина респондентів мають середній рівень прояву усіх шкал, а саме: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистісних досягнень».

3. Згідно з результатами третьої методики, виявлено, що більше третини мають високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних ресурсів, менше половини мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, та менше третини мають низький рівень емоційного вигорання.

4. Нами було зроблено статистичну обробку даних за критерієм рангової кореляції.

5. Психокорекційна програма та її завдання визначили основний зміст проведення психокорекційних занять. Метою якої було зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників, зняття емоційної напруги, формування навичок самопізнання і саморозвитку особистості в цілому.

6. Нами було надано практичні рекомендації для зниження рівня емоційного вигорання, що полягають у релаксації; вмінні відволікатись від переживань, пов'язаних з роботою; оволодінні навичок та вмінь саморегуля

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та сформульованих завдань на початку дослідження нами було зроблено наступні висновки:

1. Здійснено теоретичний аналіз психологічних особливостей емоційного вигорання. Розкрито сутність поняття: емоційного вигорання. Це стан, коли людина відчуває себе виснаженою фізично, морально, і розумово. Все це характеризується порушенням професійної продуктивності, з'являється втома, безсоння, апатія та підвищена схильність до психосоматичних хвороб.

2. Розкрито особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників. А саме фактори що сприяють виникненню емоційного вигорання педагогів, а саме: висока відповідальність за суб'єктів професійної діяльності, одноманітність діяльності, велика кількість важливої документації, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою, напруженість та конфліктність, відсутність професійного росту.

3. Проведено експериментальне дослідження визначення рівня емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Для проведення емпіричного дослідження виявлення емоційного вигорання педагогічних працівників, нами було використано наступні психодіагностичні методики: методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко); методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров); методика «Дослідження синдрому «вигорання»(Дж. Гринберг).

4. Здійснили аналіз та інтерпретацію отриманих даних, за результатами першої методики було виявлено, що половина респондентів знаходяться на фазі резистенції, що свідчить про байдуже ставлення до професійних обов'язків та емоційно-моральною дезорієнтацією.

Отримавши результати за другою методикою, було з'ясовано, що половина досліджуваних мають середній рівень вираженості таких складових емоційного

вигорання як: «емоційне виснаження», «деперсоналізація», «редукція особистісних досягнень».

Результати третьої методики показали що більше третини мають високий рівень емоційного вигорання, що свідчить про втрату всіх психічних ресурсів, менше половини мають середній рівень, що свідчить про помітні емоційні зміни, та менше третини мають низький рівень емоційного вигорання.

Проаналізовано результати дослідження за допомогою критерію рангової кореляції Спірмена. Відповідно до отриманих результатів, можна сказати, що коефіцієнт рангової кореляції Спірмена є статистично-значущим та кореляційний зв'язок між оцінками шкалам є значущим. Тобто, ми бачимо пряму залежність методик між собою.

5. Розроблено психокорекційну програму корекції рівня емоційного вигорання педагогічних працівників, метою якої було зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників, зняття емоційної напруги.

6. Надано практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників, які полягають у релаксації та вмінні саморегуляції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика : К.: Укртехпресс, 1997. – 216 с.

2. Борисова М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов. Вопросы психологии. — 2005. — №2.— С. 97-104
3. Дудяк, В. Емоційне вигорання : Главник, 2007. — 128 с.
4. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів : Психолог. — 2010. — № 45. — С. 3-5.
5. 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.
6. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). — Т. 4. — К.: Міленіум, 2002. — С. 131–135.
7. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота :— 2004, — № 9. — С. 60-66.
8. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л., Філатова О.Ф., Філь О.А. Дослідження синдрому професійного вигорання” у вчителів. — К.: «Міленіум», 2004. — 24с
9. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти: Психолог. — 2010. — № 40. — С. 3-6.
10. Мазур П.І. Роздуми про сучасного вчителя. — К., 1991. — 131 с
11. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. — Т. XII, ч. 4. К., 2010. — С. 322- 331.
12. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис канд. психол. наук : 19.00.07 -К., 2011. — 219 с.
13. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання : Психолог. — 2011. — № 14-15. — С. 49-54.

14. Полякова, О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. : М.:НОУ ВПО Московский психологосоциальный институт, 2008.– 304 с.
15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/ Под ред. Г.С. Никифорова, МЛ. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - СПб.: Речь, 2001. - С. 276-282)
16. Практическая психодиагностика. Методика и тесты: учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2000. – 672 с
17. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.
18. Enzmann, D., Berief, P., Engelkamp, C. et al. Burnout and coping will burnout. Development and evaluation of a burnout workshop. Berlin: Technische Univercitat Berlin, Institut fur Psychologie., 1992.
19. Freudenberger, H.J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30, 159–165. 3. Maslach, C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome ed.J.W.Jones, pp. 30–53, Park Ridge, IL: London House, 1982.
20. Maslach, C. and Jachson, S.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99–113, 1981.
21. Schaufell, W.B., Enzmann, D. And Girault, N. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch ed. W.B.Schaufell, C.Maslach and T.Marek, pp. 199–215, Washington, DC: Taylor&Francis

22. Цимбаляк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс: Навчальний посібник.. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 656 с
Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг:Психолог. - №23-24 (263-264) 2007.

23. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг//Психолог. - №23-24 (263-264) 2007 (76ст)].

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

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

1) Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

- 1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
- 2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
- 3. Я помилюся у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
- 4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
- 5. Теплоота взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
- 6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
- 7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
- 8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
- 9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
- 10. Моя робота притупляє емоції.
- 11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
- 12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
- 13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
- 14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
- 15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
- 16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
- 17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
- 18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
- 19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
- 20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.
- 21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
- 22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
- 23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
- 24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
- 25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
- 26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
- 27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
- 28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
- 29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
- 30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
- 31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
- 32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
- 33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

- 34. Я дуже переживаю за свою роботу.
- 35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
- 36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
- 37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
- 38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
- 39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
- 40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
- 41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
- 42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
- 43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
- 44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
- 45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
- 46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
- 47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
- 48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.
- 49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні 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. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).
- 54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.

- 55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
- 56. Я часто працюю через силу.
- 57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.
- 58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.
- 59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.
- 60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.
- 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. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.
- 64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.
- 65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.
- 66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.
- 67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.
- 68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.
- 69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
- 70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.
- 71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.
- 72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.
- 73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
- 74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.
- 75. Моя кар'єра склалася невдало.
- 76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.
- 77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.
- 78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.
- 79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.
- 80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру 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 інтерес, живе почуття.
- 83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.
- 84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

Інтерпретація результатів:

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 1) 9 і менше балів - не склалося симптом;
- 2) 10-15 балів - складаний симптом;
- 3) 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдромі емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигорання. Істотно важливо відзначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «Резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі:

- 1) 36 і менше балів - фаза не сформувалася;
- 2) 37-60 балів - фаза в стадії формування;
- 3) 61 і більше балів - сформована фаза.

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

ДОДАТОК Б

2) Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С Нікіфоров)

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

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів па майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми

учнями та колегами.

18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.

19. Я багато встигаю пробити.

20. Я відчуваю себе на межі можливостей.

21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.

22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

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

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 особистісних досягнень	39 і більше	38-32	31-0

ДОДАТОК В

3) Методика «Дослідження синдрому «вигорання» Гринберг Дж.

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 - якщо не згодні.

Текст опитувальника:

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи па 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. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що пробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. (Обробка даних запропонована авторами навчального посібника).

Рівні «вигорання»

Рівень вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Бали	0-7	8-14	15-20

ДОДАТОК Д

4) Авторська анкета для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

Інструкція: дайте відповідь «Так» чи «Ні»

- 1) Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?
- 2) Чи часто Ви незадоволені собою?
- 3) Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?
- 4) Чи відчуваєте постійну тривожність?
- 5) Чи відчуваєте прискорене серцебиття?
- 6) Чи скаржитесь на поганий сон?
- 7) Чи відчуваєте брак часу?
- 8) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?
- 9) Чи маєте відчуття «загнаності у клітку»?
- 10) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?

Інтерпретація результатів: якщо позитивних відповідей менше 5 – низький рівень емоційного виснаження; більше 5 – середній рівень; більше 7-8 – високий рівень емоційного виснаження.

ДОДАТОК Ж

Зведені результати дослідження

Результати дослідження методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко)

№ респондента	Рівні	Фаза напруження	Фаза резистенції	Фаза виснаження
1	2		+	
2	1	+		
3	2		+	
4	1	+		
5	3			+
6	2		+	
7	3			+
8	1	+		
9	2		+	
10	2		+	
11	2			+
12	2		+	
13	3			+
14	3			+
15	3			+
16	1	+		
17	2			+
18	2		+	
19	2		+	
20	3			+
21	2		+	
22	1	+		

23	2		+	
24	3			+
25	2		+	
26	3			+
27	1	+		
28	2		+	
29	2		+	
30	2			+
31	1	+		
32	2		+	
33	3			+
34	2		+	
35	3			+
36	2		+	
37	1	+		
38	3			+
39	3			+
40	2		+	

ДОДАТОК И

Зведені результати дослідження

Результати дослідження методики Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С.Нікіфоров);

№ респондента	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистісних досягнень
1	В3	С2	С2
2	В3	Н1	Н1
3	С2	С2	Н1
4	С2	Н1	Н1
5	В3	В3	С2
6	С2	С2	С2
7	В3	В3	С2
8	С2	Н1	Н1
9	В3	С2	С2
10	С2	С2	С2
11	В3	В3	В3
12	В3	С2	С2
13	С2	В3	С2
14	С2	В3	Н1
15	С2	В3	С2
16	С2	Н1	Н1
17	В3	В3	С2
18	С2	В3	С2
19	С2	В3	Н1

20	B3	B3	C2
21	C2	C2	H1
22	H1	C2	H1
23	B3	C2	C2
24	B3	B3	C2
25	C2	C2	C2
26	B3	C2	H1
27	H1	H1	H1
28	C2	B2	C2
29	C2	B2	C2
30	B3	B2	C2
31	H1	H1	H1
32	C2	C2	H1
33	B3	C2	H1
34	C2	C2	H1
35	B3	C2	B3
36	C2	C2	H1
37	H1	H1	C2
38	B3	C2	C2
39	B3	B3	H1
40	C2	C2	C2

ДОДАТОК К

Зведені результати дослідження

Результати дослідження методики «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг).

№ респондента	Рівень Емоційного Вигорання
1	C2
2	H1
3	C2
4	H1
5	B3
6	C2
7	B3
8	H1
9	C2
10	C2
11	B3
12	C2
13	B3
14	B3
15	B3
16	H1
17	B3
18	C2
19	C2
20	B3

21	C2
22	H1
23	C2
24	B3
25	C2
26	B3
27	H1
28	C2
29	C2
30	B3
31	H1
32	C2
33	B3
34	C2
35	B3
36	C2
37	H1
38	B3
39	B3
40	C2

ДОДАТОК Л

Зведені результати дослідження

Результати дослідження авторської анкети для дослідження розуміння педагогами явища «емоційного вигорання».

№ Питання	К-сть респондентів у %	
	Відповідь «так»	Відповідь «ні»
1) Чи часто після завершення запланованої роботи думки про неї не залишають Вас?	70%	30%
2) Чи часто Ви незадоволені собою?	30%	70%
3) Чи виникає у Вас відчуття підвищеної відповідальності?	70%	30%
4) Чи відчуваєте постійну тривожність?	60%	40%
5) Чи відчуваєте дефіцит сили та енергії?	70%	30%
6) Чи виникає у Вас думка про власну неспроможність?	50%	50%

ДОДАТОК М

Зведені результати дослідження по всім методикам.

№ респондента	Методика Бойко	Шкала Емоційне виснаження (Нікіфоров)	Шкала Деперсоналізація (Нікіфоров)	Шкала Редукція особистісних досягнень (Нікіфоров)	Рівень емоційного виснаження (Гринберг)
1	2	3	2	2	2
2	1	3	1	1	1
3	2	2	2	1	2
4	1	2	1	1	1
5	3	3	3	2	3
6	2	2	2	2	2
7	3	3	3	2	3
8	1	2	1	1	1
9	2	3	2	2	2
10	2	2	2	2	2
11	2	3	3	3	3
12	2	3	2	2	2
13	3	2	3	2	3
14	3	2	3	1	3
15	3	2	3	2	3
16	1	2	1	1	1
17	2	3	3	2	3
18	2	2	3	2	2
19	2	2	3	1	2
20	3	3	3	2	3
21	2	2	2	1	2
22	1	1	2	1	1
23	2	3	2	2	2
24	3	3	3	2	3
25	2	2	2	2	2
26	3	3	2	1	3
27	1	1	1	1	1
28	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2
30	2	3	2	2	3
31	1	1	1	1	1
32	2	2	2	1	2
33	3	3	2	1	3
34	2	2	2	1	2
35	3	3	2	3	3
36	2	2	2	1	2
37	1	1	1	2	1
38	3	3	2	2	3

39	3	3	3	1	3
40	2	2	2	2	2

ДОДАТОК Н

Результати порівняльного аналізу рівня емоційного вигорання з профілем предмету педагога

№ респондента	Рівні	Профіль
1	2	Г
2	1	П
3	2	Г
4	1	Г
5	3	Г
6	2	Г
7	3	П
8	1	П
9	2	Г
10	2	П
11	2	Г
12	2	Г
13	3	Г
14	3	Г
15	3	П
16	1	Г
17	2	Г
18	2	Г
19	2	П
20	3	Г

21	2	П
22	1	П
23	2	Г
24	3	Г
25	2	Г
26	3	Г
27	1	Г
28	2	П
29	2	Г
30	2	Г
31	1	Г
32	2	Г
33	3	Г
34	2	Г
35	3	П
36	2	П
37	1	Г
38	3	Г
39	3	П

40	2	т
----	---	---

ДОДАТОК П

Результати емпіричного дослідження

Кореляції

			ДРЕВ	ШЕВ	ШД	ШРОД	РЕВ
Ро Спирмана	ДРЕВ	Коефіцієнт кореляції	1,000	,558**	,741**	,332*	,923**
		Знач. (2-х стороння)	.	,000	,000	,037	,000
		N	40	40	40	40	40
	ШЕВ	Коефіцієнт кореляції	,558**	1,000	,380*	,389*	,648**
		Знач. (2-х стороння)	,000	.	,016	,013	,000
		N	40	40	40	40	40
	ШД	Коефіцієнт кореляції	,741**	,380*	1,000	,374*	,782**
		Знач. (2-х стороння)	,000	,016	.	,018	,000
		N	40	40	40	40	40
	ШРОД	Коефіцієнт кореляції	,332*	,389*	,374*	1,000	,427**
		Знач. (2-х стороння)	,037	,013	,018	.	,006
		N	40	40	40	40	40
	РЕВ	Коефіцієнт кореляції	,923**	,648**	,782**	,427**	1,000
		Знач. (2-х стороння)	,000	,000	,000	,006	.
		N	40	40	40	40	40
			40	40	40	40	40

** . Кореляція значима на рівні 0,01 (двухстороння).

* . Кореляція значима на рівні 0,05 (двухстороння).

ДОДАТОК Р

Корекційна програма зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників

ЗАНЯТТЯ № 1

Тема: «Професійне» вигорання »педагога: причини, корекція і профілактика»

I. Привітання присутніх.

Педагог-психолог пропонує учасникам побажати собі що-небудь як фахівця на найближчі 5

років (побажання записується на бланку). Роботу пропонується почати з того, щоб розібратися, яке місце в нашому житті займає професійна і особиста складові.

1. Вправа «Баланс реальний і бажаний»

Мета: зосередитись і визначити на що людина витрачає свій час, знайти компроміс між бажаним і реальним балансом.

Обладнання: Аркуші А4, олівці.

Хід проведення: Педагогам пропонується попрацювати з зображеннями кіл: в першому, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами відзначити, в якому співвідношенні в даний час знаходяться робота (професійна життя), робота по дому і особисте життя (подорожі, відпочинок, захоплення); у другому - їх ідеальне співвідношення. Обговорення: Чи є відмінності? У чому вони полягають? Чому так сталося? До яких наслідків ці розбіжності можуть призвести?

2. Вправа: Мозковий штурм «Емоційне вигоряння - це ...»

Мета: вироблення способів запобігання та подолання «емоційного вигоряння».

II. Теоретична частина.

Мета: Ознайомлення з синдромом «Емоційне вигорання»

Обладнання: презентація.

III. Практична частина

1. Вправа «Я працюю вихователем»

Мета: знайти компроміс між бажаним і реальним.

Обладнання: аркуші А4, кольорові олівці

Хід проведення: Учасникам заняття пропонується зобразити себе: на початку трудового шляху (якщо фахівець має невеликий досвід роботи - його уявлення про себе на початку професійного шляху), в даний час, через 5 років.

Присутнім пропонується поділитися власними відчуттями від своїх малюнків. Важливо, щоб вони самі змогли побачити можливі відмінності в змісті, розробленості, кольоровій гамі зображеного.

IV. Заключна частина.

Рефлексія. Пам'ятки з рекомендаціями.

Хід проведення: Учасникам лунає 2 аркуша паперу різного кольору і пропонується написати на одному з них послання (побажання) сидить праворуч учаснику (звернення повинно мати позитивний зміст). Послання озвучуються і урочисто вручаються. На другому листку кожен учасник формулює враження від заняття (воно може мати або конструктивну, або емоційну спрямованість), за бажанням можна озвучити деякі з них.

ЗАНЯТТЯ № 2

Тема: Самооцінка і рівень домагань.

I. Вступ в заняття.

Міні-лекція на тему: «Вплив самооцінки та рівня домагань на успішність професійної діяльності».

Мета: Ознайомлення з поняттями: Самооцінка. Рівень домагань. Взаємозв'язок рівня самооцінки і домагань з успішністю професійної діяльності.

Обладнання: Презентація

II. Практична частина:

1. Вправа «Хто я?»

Мета: розвивати здатність до самопізнання та саморозкриття своєї особистості.

Обладнання: Стікери, ручки

Хід проведення: Інструкція «Ви повинні відповісти на питання «Хто я?» десятьма різними словами або словосполученнями». Це завдання учасники групи виконують на спеціальних картках, які потім кріпляться до грудей. Присутні отримують можливість вільно рухатися по кімнаті і читати картки з відповідями інших членів групи. Перші три відповіді, і представляють відображення зовнішнього поверхневого шару нашого Я-образу. Пропонується попрацювати з цим поверхневим шаром, щоб уточнити і прояснити для себе та інших, що ж являє наш Я-образ в першому наближенні.

2. Вправа «Особистий герб і девіз»

Мета: Сприяти підвищенню самооцінки; визнанню та підтримці власних позитивних рис особистості.

Обладнання: Аркуш А4, олівці або фарби

Хід проведення: На великих аркушах паперу за допомогою фарб або фломастерів вам потрібно буде зобразити свій особистий герб, забезпечений девізом. Постарайтеся врахувати призначення кожної ділянки герба і символічно передати необхідну інформацію. Ліва частина - мої головні досягнення в житті. Середня - то, як я себе сприймаю. Права частина - моя головна мета в житті. Нижня частина мій головний девіз у житті. Після закінчення роботи учасники групи представляють свої герби і девізи. Після само презентації свого герба і девізу відбувається обговорення всього вправи і кожного з його етапів.

II. Заклучна частина. Рефлексія.

Пам'ятки з рекомендаціями.

ЗАНЯТТЯ № 3

Тема: «Комунікативна компетентність педагога».

Міні-лекція на тему: «Комунікативна компетентність».

Мета: Ознайомлення з поняттями : Спілкування. Структура спілкування. Вербальне і невербальне спілкування. Комунікативна компетентність.

Обладнання: презентація.

II. Практична частина:

1. Вправа «Мовчанка»

Мета: розвиток комунікації та співробітництва між учасниками.

Хід проведення: Інструкція. Учасники сідають по колу. «Я буду називати числа. Відразу ж після того, як число буде названо, повинні встати саме стільки людей, яке число прозвучало (не більше і не менше). Наприклад, якщо я говорю «4», то, як можна швидше повинні встати четверо з вас. Сісти вони зможуть тільки після того, як я скажу «спасибі». Виконувати завдання треба мовчки. Тактику виконання завдання слід виробляти в процесі роботи, орієнтуючись на дії один одного».

2. Вправа «Сліпе слухання»

Мета: продемонструвати неефективність передачі інформації без зворотного зв'язку.

Обладнання: підготовлена історія.

Хід проведення: Інструкція. Вибираються 5 осіб з членів групи - безпосередніх учасників вправи. Їм повідомляється, що в групі буде зачитаний текст, який вони повинні будуть передавати один одному по пам'яті, не роблячи ніяких записів і позначок. Після цього в колі залишається тільки один з п'ятерох, а четверо виходять за двері. Йому зачитують текст. Потім запрошується другий учасник. Перший повідомляє все, що запам'ятав. Потім запрошується наступний і так далі, поки текст не повторить останній п'ятий учасник.

3. Вправа «Гвалп»

Мета: розвиток комунікації та співробітництва між учасниками.

Хід проведення: Інструкція. Розбившись на пари, розійдіться в різних напрямках якнайдалі один від одного. Вам необхідно повідомити партнеру важливу інформацію і в той же час зрозуміти, що хоче повідомити вам ваш партнер. Складність в тому, що всі починають діяти одночасно.

4. Вправа «Активне слухання»

Мета: сприяють розумінню партнера.

Обладнання: Аркуш А4, ручки.

Хід проведення: пропонується оцінити 9 технік ведення бесіди з точки зору того, наскільки вони сприяють розумінню партнера. Ці 9 технік групуються за трьома розділами: сприяють розумінню партнера, які не сприяють розумінню партнера і нейтральні. Техніки пред'являються в випадкової послідовності. Учасників просять оцінити за 7-бальною шкалою (-3, -2, -1, 0, 1, 2, 3), де оцінка -3 означає, що техніка зовсім не сприяє розумінню партнера, а оцінка +3 - найбільш сприяє.

III. Заключна частина. Рефлексія.

Пам'ятки з рекомендаціями.

ЗАНЯТТЯ № 4

Тема : «Конструктивна поведінка в конфліктах»

I. Вступ в заняття.

1. Міні-лекція на тему: «Конфлікти».

Мета: Ознайомлення з поняттями: «конфлікт». Види конфліктів. Механізми виникнення конфлікту. Конструктивні та деструктивні стратегії поведінки в конфлікті.

Обладнання: презентація.

2. Мозковий штурм на тему «Конфлікт - це ...».

Мета: вироблення способів подолання та виходу із конфліктів.

II. Практична частина:

1. Самодіагностика Методика Томаса «Стратегії поведінки в конфлікті»

2) Вправа «Казка про трійку»

Мета: потренуватися в партнерстві; сприяти розвитку спонтанності і творчих можливостей учасників тренінгу; поліпшити емоційний настрій учасників і допомогти їм, звільнившись від затискачів, скоротити дистанцію в спілкуванні.

Обладнання: Стрічка, бірюзи, стілець

Хід роботи: Учасники об'єднуються для гри в трійки. Кожен гравець привласнює собі позначення А чи В або С. Потім ведучий повідомляє завдання: трійка повинна виробляти спільне рішення - в який колір пофарбувати паркан. Але ситуація ускладнюється тим, що кожен гравець позбавлений одногоканалу сприйняття або передачі інформації.

А - сліпий, але чує і говорить.

В - глухий, але може бачити і рухатися.

З - паралітик, він все бачить і все чує, але не може рухатися.

(Запропонувати зав'язати очі, заткнути вуха, прив'язати себе до стільця).

3. Вправа «Невидимий зв'язок»

Мета: сприяє знайомству учасників, їх розкриття, створення в групі довірчих відносин і позитивної обстановки.

Обладнання: клубок ниток

Хід проведення: Для проведення гри буде потрібно моток міцних товстих ниток. Ведучий просить учасників гри встати в коло на відстані витягнутих рук і закрити очі. Сам ведучий заходить всередину кола і розповідає вступну історію. Ведучий на останньому учаснику гри, що стоїть в колі, відрізає нитку від лотка і зав'язує кінці. Таким чином, нитка утворює замкнуте коло. Зараз ви відчуваєте в своїх руках чудову нитку, подарунок мудреця. Давайте перевіримо, що може статися, якщо кожен потягне її на себе. Вона натягнеться і стане «різати» руки. Такі відносини деякі називають «натягнутими». А якщо, - продовжує ведучий, - хтось потягне нитку на себе, а хтось не стане цього робити? Що буде, давайте спробуємо Рівновага кола порушується. Хтось виявляється в більш стійке положення, а хтось зовсім в нестійкому. Про таких ситуаціях кажуть: «Він тягне ковдру на себе». Деякі люди, - продовжує ведучий, - вважають за краще надягати цю нитку собі на шию. Спробуйте. Тих, хто зараз зробив це, напевно, відчули, як боляче нитка ріже шию. У подібних ситуаціях люди кажуть: «посадив собі на шию». Різні експерименти можна проводити з цією ниткою, - продовжує ведучий, - багато людей присвячують цьому ціле життя. Натягнутий, розірвуть, зав'яжуть вузол, натягнутий на шию, або взагалі відпустять. Чи не на те розраховував мудрець, роблячи людям чудовий подарунок.

Давайте зараз знайдемо такий стан і натяг нитки, яке для всіх буде найбільш зручним. І запам'ятаємо це стан кожною клітинкою нашого тіла.

III. Заключна частина. Зворотній зв'язок.

Пам'ятки з рекомендаціями.

ЗАНЯТТЯ № 5

Тема: «Цілепокладання»

I. Вступ в заняття.

Міні-лекція на тему: «Цілепокладання як метод профілактики СЕВ».

Мета: Ознайомлення з поняттями: Мета. Звідки беруться цілі. Навіщо потрібні цілі.

Обладнання: презентація.

II. Практична частина.

1. Вправа «Анкета»

Мета: визначення головних цілей.

Обладнання: Анкети, ручки

Хід проведення: Відповісти на запитання:

1. Які для мене п'ять головних цінностей у житті? (Приклади цінностей: кар'єра, любов, радість, добрі стосунки, творчість, пристрасть, здоров'я, вдосконалення, спокій, служіння іншим, свобода, друзі ... Розподіліть їх в порядку пріоритету: від першої - найважливішою до п'ятої - найменш важливою.)

2. Яка в даний момент три мої найважливіші життєві цілі?

3. Що б я робила, на що б витратила час, якби сьогодні дізналася, що жити мені залишилося тільки один місяць?
 4. Що ви будете робити, якщо завтра виграєте в лотерею мільйон доларів?
 5. Що ви завжди хотіли робити (зробити), але боялися спробувати?
 6. Що вам подобається робити? Що вам дає найбільш повне відчуття самоповаги і самозадоволення?
 7. Яка ваша найсміливіша мрія, якби ви знали, що не можете зазнати невдачі?
- Проаналізуйте свої відповіді: «Ось те, що мені вселили з дитинства» (питання 1, 2), «Ось те, чого я хочу» (питання 3, 4), «Ось те, чого я боюся» (питання 5, 6), «Ось те, що я можу» (питання 7)

2. Вправа «Карта моєму житті»

Мета: Дослідити сфери свого життя і їх співвідношення. Сприяти гармонізації життєвих пріоритетів: родина, робота, навчання, друзі, хобі і т. Д.

Обладнання: папір (формат А2), кольорові олівці, фломастери, колонка з спокійною музикою, килимки.

Хід проведення: Інструкція: Дуже важко буває розставити в життя пріоритети, зрозуміти, що для тебе важливіше і чим можна поступитися. Ми витрачаємо час нашого життя і сили на роботу, спілкування, захоплення, у нас є зобов'язання і хобі, які приносять задоволення. Дослідити з чого складається ваше життя, і зрозуміти, чи влаштовує вас ця картина - значить взяти контроль над ситуацією, і будувати життя по бажаному сценарієм.

III. Заключна частина. Зворотній зв'язок.

Пам'ятки з рекомендаціями.

ЗАНЯТТЯ № 6

«Психологічна вітальня» Покликання - педагог ».

I. Вступ в заняття. Знайомство з темою.

1) Вправа «Волоський горіх»

Мета: визначити своє призначення

Обладнання: горіхи, папір А4, мішечки

Хід роботи: Для проведення цієї вправи необхідний мішечок з волоськими горіхами (за кількістю учасників). Психолог висипає горіхи в центр кола і просить кожного взяти собі один. Деякий час учасники уважно розглядають свій горішок, вивчають його структуру, особливості будови, намагаються запам'ятати всі його індивідуальні рисочки. Потім горіхи складаються назад в мішечок, перемішуються і знову висипають в центр кола. Завдання кожного учасника - знайти свій горіх.

2) Вправа «Три кольори особистості»

Мета: Вправа дозволяє учасникам побачити себе як якийсь «єдність несхожих», допомагає кожному знайти підтримку і в той же час підкреслити свою індивідуальність.

Обладнання: різнокольоровий папір, ручки

Хід проведення: Кожен учасник отримує три невеликих листочка різного кольору. Психолог пояснює значення кожного кольору: зелений - «як всі», синій - «як деякі», жовтий - «як ніхто більше». Кожному учаснику пропонується на листочках відповідного кольору зробити запис про себе, про власні властивості і риси. При цьому на листочку «як все» має бути записано якість, реально притаманне цій людині й об'єднує його (на його погляд) з усіма іншими учасниками групи. На листочку «як деякі» - якість, властивість характеру або особливість поведінки, стилю життя, що ріднить його з деякими, але не з усіма учасниками. На листочку «як ніхто більше» вказуються унікальні риси даної людини, які або взагалі не властиві іншим, або виражені у нього значно сильніше.

Після завершення роботи учасники звертаються до листочку, на якому записані риси «як все». Їх завдання - у вільному режимі поспілкуватися з усіма членами групи, з'ясувати, чи дійсно вони мають таку ж особливість. Потім організовується обговорення. Таким же способом психолог просить обговорити зміст листочків «як деякі». Кожен повинен переконатися в тому, що в групі є

люди, що володіють подібними особливостями, з одного боку, і що ці властивості притаманні не всім - з іншого. З листочками «як ніхто більше» робота організовується безпосередньо в колі: кожен учасник озвучує якість, яке він вважає своїм, неповторним в даній групі. Група або погоджується з ним, або допомагає знайти інше, дійсно унікальна якість.

3) Вправа «Я вчуся у тебе»

Мета: оцінити плюси колег.

Обладнання: м'ячик

Хід проведення: Учасники кидають один одному в довільному порядку м'ячик зі словами: «Я вчуся у тебе ...» (називається професійне чи особисте якість даної людини, яке дійсно має цінність, привабливістю для мовця). Завдання прийняв м'яч, перш за все, підтвердити висловлену думку: «Так, у мене можна навчитися ...» або «Так, я можу навчити ...». Потім він кидає м'ячик іншому учаснику.

II. Основна частина

Перший етап - «МОЯ ОСОБИСТІСТЬ - ПРОФЕСІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ»

1) Вправа «Моя скарбничка»

Мета: пошук вирішення різних ситуацій

Обладнання: картки з ситуаціями.

Хід проведення: Психолог пропонує стопку карток з описом ситуацій. Учасники по черзі беруть картки і читають текст. Потрібно визначити, чи є в запасниках досвіду і особистості несподівані ходи і рішення, які можуть спрацювати в запропонованій ситуації.

Приклади ситуацій, які можуть бути запропоновані на картках:

«Несподівано посеред робочого дня з'ясувалося, що у колеги день народження. Потрібно терміново придумати подарунок. Чи є у вас щось оригінальне на цей випадок? »

«Призначено святковий концерт, передбачається кілька номерів від педагогів. Несподівано всі заангажовані педагоги-артисти хворіють! Чим ви можете врятувати ситуацію? »

2 етап - «МОЇ ЦІННОСТІ ТА ПРІОРИТЕТИ»

1) Вправа «Або - або»

Мета: розвиток швидко приймати рішення

Обладнання:

Хід проведення: Психолог пропонує учасникам опису ситуацій, побудованих за типом варіативності. Кожен раз в учасників є можливість індивідуально вибрати перший або другий варіант або відповідь «не знаю». Свій вибір учасники здійснюють, розбиваючись на підгрупи і займаючи певне місце в залі.

Для вибору учасникам можуть бути запропоновані наступні ситуації:

Мені цікавіше:

- сходити з дітьми в театр, обговорити спектакль
- поставити спектакль разом з дітьми

Мені цікавіше:

- провести бесіду, поговорити «по душах»
- організувати рольову гру

2) Вправа «Мораль цієї казки така»

Мета: тренування вміння виокремлювати цінність з ситуації, пояснювати її оточуючим людям своїми словами.

Обладнання:

Хід проведення: Вправа передує невеличкий монолог психолога про цінності. У кожній ситуації, яка розгортається в спілкуванні педагога з дітьми, міститься деяка цінність. У конфліктній ситуації найчастіше можна говорити про потоптану, ущербною цінності, в довірчих відносинах - про що реалізуються цінності. Педагогу важливо вміти виокремлювати з ситуації, повертати дітям, в інших випадках - утримувати в спілкуванні з ними те, що він сам вважає важливим і цінним. Ця вправа

III. Рефлексія.

Вправи «Коло світла».

Мета: рефлексія

Обладнання: посудина з плаваючою свічкою.

Хід проведення: Коло продовжує фразу: «Несподіваним для мене сьогодні було ...».

Проходячи через «коло світла», ми здійснюємо ритуал очищення, мобілізуємо свою внутрішню енергію, активізуємо свої ресурси і тим самим зміцнюємо своє здоров'я.

Учасники по колу передають посудину із запаленою плаваючою свічкою, подумки роблячи побажання миру, присутнім, собі.

ЗАНЯТТЯ № 7

"Тайм менеджмент"

I. Вступ в заняття.

Міні-лекція на тему: «Тайм-менеджмент».

Мета: Ознайомлення з поняттями: Тайм-менеджмент. Причини дефіциту часу. Правила планування часу.

Обладнання: Презентація.

II. Практична частина.

1. Вправа «Поглиначі і пастки часу»

Мета: визначення «пасток» часу.

Обладнання: ручки

Хід проведення: Визначте п'ять ваших основних «поглиначів» і «пасток» часу. Заповніть таблицю.

2. Вправа «Зім'ятий папір»

Мета: вміння визначати мету

Обладнання: папір

Хід проведення: Інструкція першому учаснику: «Встаньте тут. Ваше завдання - кинути точно в кошик якомога більше зім'ятих аркушів ось цієї газети».

Через 1 хв. перервати його.

Перерахувати кількість грудок газети в кошику. Викликати наступного добровольця - «Ваше завдання - за 1 хв. закинути в корзину більше 21 зім'ятих листа ось цієї газети».

Зазвичай закидають більше, наприклад, 29 аркушів.

Інструкція 3 учаснику: «Отже, ви бачили яких результатів досягли ці двоє. Як ви думаєте, чого зможете досягти ви за цей же час?»

«Мій результат буде вище - немає проблем» і він закидає 33 зім'ятих листа.

Мораль - третій учасник поставив собі за мету САМ і досяг її. Як часто нас просять виконати будь-яку задачу, без пояснення деталей і правил гри. І яких неймовірних висот ми здатні досягти, якщо нам дозволено самостійно визначити мету.

3. Вправа «Пріоритети»

Мета: розвинути вміння правильно розставляти пріоритети.

Обладнання: Папір, ручки

Хід проведення: Почніть вправу, повідомивши учасникам, що вони повинні згадати все, що вони робили вчора, протягом всіх 24 годин.

Тепер дайте їм 10 хвилин, щоб подумати про те, що вони зробили вчора, і записати. Все, що вони записують, має скласти 24 години.

Після того, як вони все запишуть, попросить, щоб вони розставили пріоритети по кожному пункту. Наприклад, можна виділити пріоритети «А», «В» або «С». До «А» відносяться основні, життєві цілі або найвищі пріоритети людини.

III. Заключна частина. Зворотній зв'язок.

Пам'ятки з рекомендаціями.

ЗАНЯТТЯ № 8

Тема: «Просто повір в себе»

I. Вступ:

1. Вправа «Привітання»

Мета: настрої на роботу.

Хід проведення: Учасникам тренінгу пропонується продовжити фразу, звертаючись до кожного члена групи: «Привіт, (ім'я), сьогодні чудовий день, тому, що ...».

2. Процедура «Емоційна діагностика»

Мета: діагностика стану членів групи. Простежити динаміку змін емоційного стану членів групи.

Обладнання: Намальовані чоловічки, олівці

Хід проведення: Ми знаємо, що кожен колір несе в собі якийсь стан, настрої, закрийте очі, відчуйте свої кольори, якого кольору зараз ваша голова, тіло, руки, ноги, запам'ятайте ці кольори. Зараз я роздам вам намальованих чоловічків і набір олівців, а ви розфарбувати цього чоловічка, відповідно до тих квітами, які ви відчули в собі.

3. Вправа «Я сильний - Я слабкий»

Мета: допомогти членам групи відрізнити впевнену поведінку від невпевненого, сприяти розвитку впевненості в собі через рольове програвання.

Хід проведення: Учасники розбиваються на пари і стають кожен один навпроти одного. Перший учасник в парі витягує вперед свою руку. Другий учасник в парі намагається опустити руку напарника, натискаючи на неї зверху. Перший учасник в парі повинен постаратися утримати руку, кажучи при цьому голосно і рішуче: «Я сильний». Тепер повторюємо те ж саме, але перший учасник в парі каже «Я слабкий», вимовляючи це з відповідною інтонацією, тобто тихо, сумно. Спробуйте помінятися.

II. Основна частина.

1. Вправа «Малюнок Я»

Мета: розширити уявлення про себе, самопізнання.

Обладнання: Олівці кольорові, папір,

Хід проведення: Взявши олівці, або фломастери, папір учасники розташовуються в будь-якому місці кімнати. Бажано щоб поруч один з одним ніхто не сидів. На листку паперу їм належить намалювати власний образ в алегоричній формі так, як вони себе представляють. Для малювання дається певний час. Наприклад, 10 хвилин, після закінчення, якого все ж не слід жорстко вимагати закінчення малювання, треба дати можливість кожному учаснику закінчити свій малюнок в спокійній обстановці.

2. Вправа «Я - зірка»

Мета: відпрацювання навичок впевненої поведінки.

Хід проведення: Вправа проводиться по колу. Кожен учасник вибирає для себе роль значущою для нього і в той же час відомої присутнім зірки (знаменитість, казковий персонаж, літературний герой і т.д.). Потім він проводить само презентацію (вербально або не вербально: вимовляє якусь фразу або показує будь-якої жест, що характеризує його зірку). Решта учасників намагаються відгадати ім'я «кумира».

III. Заключна частина. Зворотній зв'язок.

Пам'ятки з рекомендаціями.

Ритуал прощання. Вправа «Оплески по колу»

Хід проведення: Ми добре попрацювали сьогодні, і мені хочеться запропонувати вам гру, в ході якої оплески спочатку звучать тихенько, а потім стають все сильніше і сильніше.

Ведучий починає тихенько плескати в долоні, дивлячись і поступово підходячи до одного з учасників. Потім цей учасник вибирає з групи наступного, кому вони аплодують удвох. Третій вибирає четвертого і т.д. останньому учаснику аплодує вже вся група.

ЗАНЯТТЯ № 9

Тема: «Семінар-тренінг» Назустріч здоров'ю »

I. Вступ.

1) Розминка. Вправа «Картинка»

Мета: розкріпачення, згуртування, неформальне спілкування педагогів.

Обладнання: картинки різної емоційного навантаження, вирізані зі старих журналів.

Хід проведення: Виберіть одну або кілька картинок, які відображають ваш настрій, світовідчуття, переконання або які вам просто сподобалися. Розкажіть, чому ви вибрали ці картинки. (Вчителі пояснюють свій вибір.)

II. Теоретична частина.

Слайдова презентація

Мета: введення в тему семінару, знайомство педагогів зі способами профілактики емоційного вигорання. Демонструється слайдова презентація.

III. Практична частина

1. Вправа «Відверто кажучи»

Мета: вербалізація і усвідомлення педагогами проблеми емоційного вигорання.

Обладнання: картки з незакінченими фразами.

Хід проведення: Вам потрібно витягнути будь-яку картку з незакінченою пропозицією і спробувати закінчити фразу відверто і чесно.

Очікуваний результат: вправа допомагає усвідомити проблеми педагога, вербалізувати їх, згуртувати групу педагогів, зрозуміти, що проблеми у всіх педагогів схожі.

2. Вправа «Молодець!»

Мета: оптимізація самооцінки педагогів, зняття емоційної напруги.

Хід проведення: Розділитися на два кола - внутрішній і зовнішній, стати обличчям один до одного. Учасники, які стоять на внутрішньому колі, повинні говорити про свої досягнення, а в зовнішньому колі - хвалити свого партнера, вимовляючи наступну фразу: «А це ти молодець - раз! А це ти молодець - два!» і т.д., при цьому загинаючи пальці. Учасники зовнішнього кола по команді (бавовні) пересуваються в сторону на один крок, і все повторюється. Потім внутрішній і зовнішній коло міняються місцями, і гра повторюється до тих пір, поки кожен користувач не побуде на місці хвалимося і хвалька.

3. Вправа «Калоші щастя»

Мета: розвиток позитивного мислення педагогів.

Обладнання: «калоші щастя» (ігровий елемент, звичайні гумові калоші, бажано великого розміру з веселим дизайном), картки з ситуаціями, рефлексивний кубик.

Хід проведення: Я хочу запропонувати вам пограти в гру, яка називається «Калоші щастя». У Андерсена є казка з такою назвою. У цій казці феї подарували на день народження калоші щастя, які вона вирішила віддати людям, щоб ті стали щасливішими. Людина, який одягав ці калоші, ставав найщасливішою людиною. Калоші виконували всі його бажання, він міг перенестися в будь-який час або епоху. Отже, я пропоную вам взути ці калоші і стати щасливою людиною. Я також буду зачитувати вам різні ситуації, а ваше завдання - надівши ці калоші, знайти в ситуації, запропонованої вам, позитивні сторони. Іншими словами, подивіться на ситуацію очима щасливої людини-оптиміста.

4. Вправа «Плюс-мінус»

Мета: допомогти педагогам усвідомити позитивні моменти педагогічної діяльності.

Обладнання: ватман з намальованим деревом, який кріпиться на дошку; самоклеючі стікери у формі листочків; ручки для кожного учасника.

Хід проведення: Вам потрібно написати на листочках одного кольору мінуси вашої роботи, а на листочках іншого кольору - плюси своєї роботи.

Учасники пишуть, а потім по черзі прикріплюють свої листочки з плюсами і мінусами до дерева. Кожен учасник озвучує те, що він написав. За тим проводиться рефлексія вправи. Учасники обговорюють, чого більше вийшло - плюсів педагогічної діяльності чи мінусів - і чому.

IV. Заключна частина. Зворотній зв'язок. Пам'ятки з рекомендаціями.

Анкета «Зворотній зв'язок».

Хід проведення: Наш семінар підійшов до кінця, і вам пропонується на завершення заповнити невелику анкету, де ви зможете написати свої враження від семінару. Ваша думка для нас дуже важливо. Після того як ви напишете ваші враження, по черзі розкажіть про них. Педагоги заповнюють анкети, кажуть, що їм сподобалося, а що ні, і ви кажуть свої побажання.

ЗАНЯТТЯ № 10

Тема: «Тренінг для педагогів» Люби себе »

I. Вступ:

Міні-лекція про професійному вигорання.

II. Практична частина.

1. Вправа «Лимон»

Мета: управління станом м'язового напруження і розслаблення.

Хід проведення: Сядьте зручно: руки вільно покладіть на коліна (долонями вгору, плечі і голова опущені. Подумки уявіть собі, що у вас в правій руці лежить лимон. Починайте повільно його стискати до тих пір, поки не відчуєте, що «вичавили» весь сік. Розслабтеся. Запам'ятайте свої відчуття. Тепер уявіть собі, що лимон знаходиться в лівій руці. Повторіть вправу. Знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття. Потім виконайте вправу одночасно двома руками. розслабтеся. Насолоджуйтеся станом спокою.

2. Вправа «Ластик»

Мета: Для підтримки стабільного психологічного стану, а також для профілактики різних професійних психосоматичних розладів важливо вміти забувати, як би «прати» з пам'яті конфліктні ситуації.

Хід проведення: Сядьте і розслабтеся. Закрийте очі. Уявіть перед собою чистий альбомний аркуш паперу. Олівці, ластик. Подумки намалюйте на аркуші негативну ситуацію, яку необхідно забути. Це може бути реальна картинка, подібна асоціація, символ і т. Д. У думках візьміть ластик і починайте послідовно «прати» з аркуша паперу представлену ситуацію. «Стирайте» до тих пір, поки картинка не зникне з листа. Відкрийте очі. Проведіть перевірку. Для цього закрийте очі і уявіть той же аркуш паперу. Якщо картинка не зникла, знову візьміть ластик і «періть» до її повного зникнення. Через деякий час методику можна повторити.

3. Вправа «Мийна машина»

Мета: релаксація

Хід проведення: А зараз встаньте, будь ласка, в шеренгу, розрахуйтеся на перший і другий. Перші номери крок вперед. Всі учасники стають в одну шеренгу обличчям дуг до одного. Перша людина в шерензі №1 стає «машиною», остання людина в шерензі №2 стає «сушаркою». «Машина» проходить між шеренгами, все її миють, погладжують, дбайливо і акуратно потирають. «Сушарка» повинна його висушити - обійняти. Минулий «миття» стають «сушаркою» у другій шерензі, з початку шеренги йде наступна «машина» з шеренги №2.

4. Вправа-самодіагностика «Я в променях сонця»

Мета: визначити ступінь ставлення до себе (позитивне чи негативне, пошук і затвердження своїх позитивних якостей. (В колі, сидячи на стільцях).

Обладнання: Папір, олівці, ручки.

Хід проведення: Намалюйте на аркуші паперу коло. У колі намалюйте свій портрет схематично. Прорисуйте промені йдуть від цього кола. Виходить сонце. Уздовж кожного променя запишіть свою якість.

При аналізі враховується кількість променів (ясне уявлення себе) і переважання позитивних якостей (позитивне сприйняття себе). Порахуйте свої промені і напишіть цифру!

5. Вправа «П'ять добрих слів»

Мета: Оцінка якостей колег.

Обладнання: аркуші паперу, ручки

Хід проведення: Кожен з вас повинен: обведіть свою ліву руку на аркуші паперу; на долоньці напишіть своє ім'я; потім ви передаєте свій лист сусідові справа, а самі отримуєте малюнок від сусіда зліва.

В одному з «пальчиків» отриманого чужого малюнка, ви пишете якусь привабливе, на ваш погляд, якість її володаря. Інша людина робить запис на іншому пальчику і т. Д., Поки лист не повернеться до власника. Коли всі написи будуть зроблені, автор отримує малюнки і знайомиться з «компліментами».

III. Заключна частина. Зворотній зв'язок.

Пам'ятки з рекомендаціями.

1) Вправа зворотний зв'язок «Мішень»

Хід проведення: А зараз поставте мітки на мішені на тій цифрі, на скільки, оцінюєте наші заняття.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів
мають посилання на відповідне джерело.

І. Юрій Брацюк І.Ю.
(підпис)