

Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка
Навчально-науковий інститут педагогіки та психології
Кафедра психології

Харченко Тетяна Миколаївна

**ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність: 053 Психологія
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеню магістра

Науковий керівник

_____ С.О. Ніколаєнко,
Кандидат психологічних наук, доцент,
Доцент кафедри психології
«07» грудня 2020 року

Виконавець

_____ Т.М. Харченко
«07» грудня 2020 року

Суми 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО.....	6
1.1. Сутнісні характеристики емоційного вигорання.....	6
1.2. Моделі емоційного вигорання особистості.....	11
1.3. Особливості професійної діяльності викладачів ЗВО.....	16
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	22
2.1. Організація і методика дослідження.....	22
2.2. Діагностика особливостей емоційного вигорання у викладачів СНАУ	28
Висновки до розділу 2.....	39
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО	42
3.1. Теоретичне обґрунтування застосування програми попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО.....	42
3.2. Розробка програми щодо попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО.....	47
Висновки до розділу 3.....	67
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

Актуальність даної теми полягає у відповідних викликах сучасності до професії педагога. Зміна цінностей, зміна поглядів молодого покоління, швидкий темп інформаційних технологій дає великий поштовх до формування підходів як у навчальному процесі так і в організації трудової діяльності викладача. Постійна мінливість вимог до освітнього процесу, непередбачувані світові виклики вимагають від професії людина-людина стресостійкості, швидкої адаптації та орієнтації, вмотивованості та згуртованості. Ризик професійного вигорання у педагогів є постійно високим, у зв'язку з високим рівнем емоційної напруженості професійної діяльності, нестандартністю педагогічних ситуацій, відповідальністю не лише за результати праці, але й за життя і здоров'я учнів.

Аналіз останніх досліджень та величезна кількість публікацій з даної тематики показав, що проблема є досить серйозна і актуальна. Так, значний внесок в розвиток щодо вивчення проблеми емоційного вигорання внесли як закордонні вчені: Е. Aronson, М. Leiter, С. Maslach, А. Pines, S. Walker, так і вітчизняні, зокрема: В. Бойко, Н. Водопянова, Л. Карамушка, А. Лужецька, В. Орел, О. Папанова, Е. Старченкова та ін. А з огляду на те, що професія педагога насичена багатьма стресогенами, дане питання завжди є актуальним в науковому просторі.

Мета дослідження: експериментально дослідити особливості прояву синдрому «емоційного вигорання» та розробити методичні рекомендації щодо попередження синдрому «емоційного вигорання» у викладачів ЗВО.

Об'єктом дослідження є емоційне вигорання як психологічний феномен.

Предметом дослідження стали особливості емоційного вигорання у викладачів ЗВО.

Відповідно до мети роботи, були сформовані наступні **завдання**.

1. Виявити сутнісні характеристики емоційного вигорання особистості.

2. З'ясувати моделі емоційного вигорання особистості.
3. Виявити особливості професійної діяльності викладачів ЗВО.
4. Організувати та провести психодіагностичне дослідження емоційного вигорання у викладачів ЗВО.
5. Теоретично обґрунтувати та розробити програму щодо попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО.

Експериментальною базою дослідження став ЗВО Сумський національний аграрний університет (СНАУ). У дослідженні приймали участь 30 викладачів.

Методи дослідження. Вирішення поставлених завдань здійснювалися за допомогою використання теоретичних, емпіричних та експериментальних методів:

1) *теоретичні*: історико-логічне вивчення наукових праць з проблематики дослідження, теоретичний аналіз, абстрагування, синтез, систематизація, що застосовувалися для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності та особливостей впливу на особистість педагога синдрому «професійного вигорання»;

2) *емпіричні*: спостереження; бесіда; психодіагностична методика методика №1 В. Бойка з діагностики рівнів і фаз «емоційного вигорання»; психодіагностична методика №2 К. Масlach в адаптації Н. Водоп'янової, Є. Старченкової з діагностики рівнів «професійного вигорання»; психодіагностична методика №3 О.О. Рукавшнікова з визначення «Психічного вигорання».

3) *експериментальні*: констатувальний етап експерименту для визначення особливостей взаємозв'язку симптомів професійного вигорання та показників розвитку особистості викладача ЗВО.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці та експериментальній апробації програми профілактики «емоційного вигорання» особистості викладача ЗВО. Запропоновані рекомендації дають можливість здійснювати діагностику, профілактику та подолання емоційного

вигорання. Результати роботи можуть бути використані для подальших досліджень щодо вивчення даної проблеми. Розроблені матеріали можуть бути використані психологами та психологічними службами у закладах вищої освіти.

Апробація результатів та публікації за матеріалами магістерської роботи були відображені конференціях: Міжнародна науково - практична конференція “Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика”, м. Харків, 2020 р., Міжнародна науково-практична конференція “Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя” м. Суми, 2020 р., Міжнародна науково - практична конференція “Розвиток національних фінансово-економічних систем в умовах глобалізації”, м. Суми, 2018 р.

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, додатків, уміщених на 15 сторінках, списку використаних джерел (всього 55 найменувань). Основний зміст кваліфікаційної роботи викладено на 96 сторінках. Робота містить 4 таблиці та 9 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

1.1. Сутнісні характеристики емоційного вигорання

Сукупність економічних, політичних, соціально-культурних та технологічних змін, які відбувалися на шляху до створення Європейського простору для вищої освіти та глобалізованого суспільства, перетворили університетську систему на сприятливе середовище для психосоціальних ризиків, таких як стрес на роботі та синдром вигорання.

Поняття “вигорання” (“burnout”) уперше вжито у 1974 р. американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом (H.J. Freudenberger) для характеристики психологічного стану здорових людей, які, надаючи професійну допомогу, перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері [9]. У 1976 р. С. Масlach (С. Maslach) визначає вигорання як реакцію на пов’язаний із роботою стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнтів, негуманного, цинічного ставлення до них, зниження ефективності в роботі.

Вигорання – це набутий стереотип емоційної професійної поведінки, який частково є функціональним стереотипом, оскільки дозволяє людині дозувати й економно витратити енергетичні ресурси. У той же час найчастіше виникають і його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно позначається на професійній діяльності та взаєминах із партнерами.

Відтак синдром вигорання – стрес-реакція у відповідь на безжальні виробничі і емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі з супутньою цьому зневагою до сімейного життя або відпочинку.

У науковій літературі вживається низка понять, які позначають явище вигорання: емоційне вигорання, емоційне виснаження, професійне вигорання, професійне виснаження. Н. Коновчук зазначає, що явище емоційного вигорання (виснаження) є ширшим і вміщує саме поняття “професійного вигорання” [2, с. 91].

Синдром професійного вигорання – особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов’язані з професійною діяльністю. Але прояви цього стану не обмежуються тільки професійною сферою, а проявляються в різних сферах буття людини, так хворобливе розчарування в роботі як способі здобуття смислу забарвлює всю життєву ситуацію. Вигорання як наслідок професійних стресів виникає в тих випадках, коли адаптаційні можливості (ресурси) людини в подоланні стресової ситуації перевищені. Найчастіше та найбільш яскраво цей синдром проявляється в соціально-орієнтованих, комунікативних професіях, системи «людина-людина»: соціальні працівники, психологи, психіатри, лікарі, вчителі, консультанти, менеджери, працівники сервісних служб тощо, - всіх, чия діяльність неможлива без спілкування.

Синдром професійного вигорання складається з трьох основних компонентів: емоційна виснаженість, цинічні реакції (або цинізм) та знецінення власних професійних досягнень.

Емоційне вигорання, на думку російського дослідника В. Бойко, – це “вироблений особистістю механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибрані психотравмуючі впливи” [1, с. 6].

Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту, вироблений особистістю, який має форму повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на окремі психотравмуючі впливи. Емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Вигорання є частково функціональним стереотипом, оскільки дає змогу людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси. Водночас можуть виникнути

його дисфункційні наслідки, коли вигорання спричиняє негативний вплив на професійну діяльність та стосунки з партнерами. Емоційне вигорання виникає як професійна деформація особистості.

Сучасні дослідники (А. Ленгле, Е. Аронсон, А. Пайнз) [3, с. 3] розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, яка може з'являтися у будь-якій професії, а також у позапрофесійній діяльності. На рисунку 1.1. розглянуто фази емоційного вигорання.

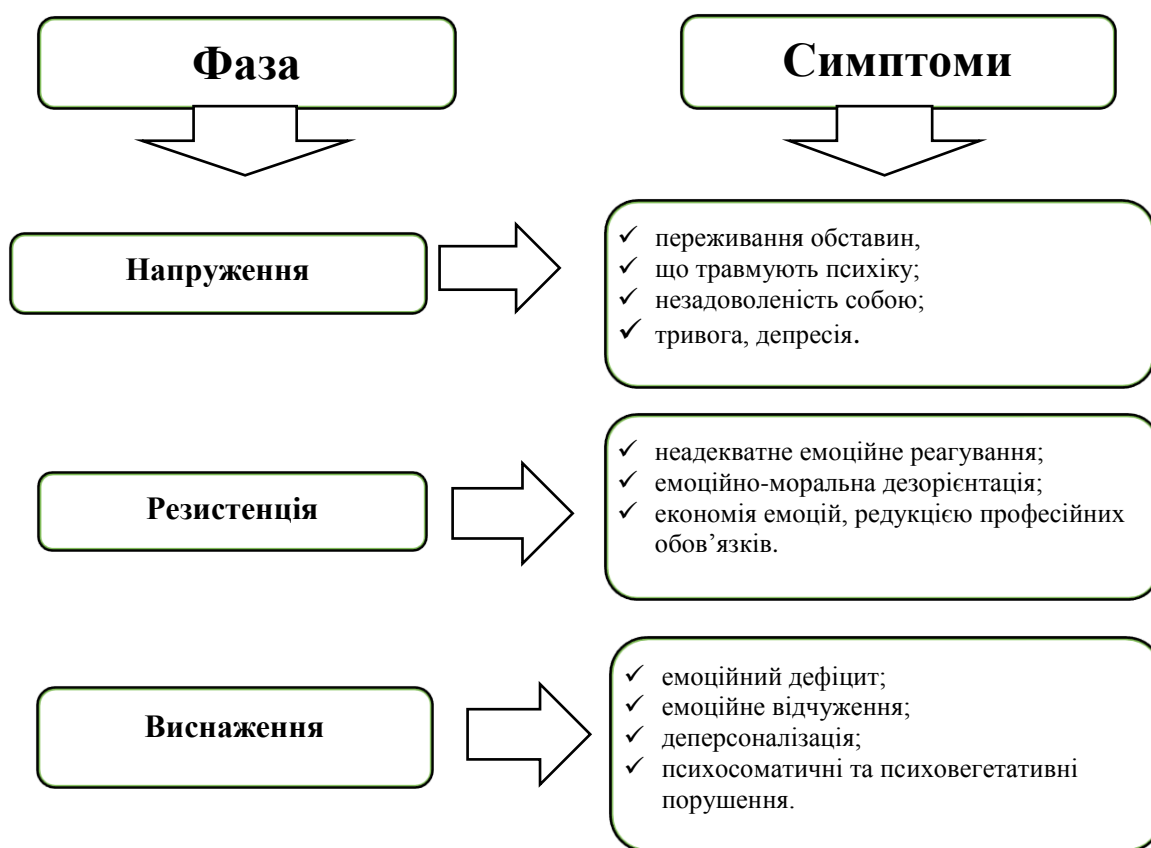


Рис. 1.1. Фази емоційного вигорання

Джерело: [розроблено автором на основі 1,3,5]

Відповідно до рисунку 1.1, варто деталізувати певні симптоми фаз вигорання [10, с. 64], зокрема:

емоційне виснаження: у працівника з'являється хронічна втома, погіршується настрій (іноді навіть лише при згадці про роботу), порушення сну, дифузні тілесні недуги, схильність до захворювань;

деперсоналізація/дегуманізація – цинічне ставлення до роботи та її об'єктів (суб'єктів): негативне ставлення до колег і тих, хто потребує допомоги, почуття провини, працівник часто обирає формальне функціонування й усіляко уникає навантажень;

редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності та усвідомлення неуспішності у своїй професійній сфері; працівник страждає від недостатності визнання, успіху, втрати контролю ситуації, відчуває свою незатребуваність та надмірність вимог до себе;

вітальна нестабільність - депресія, пригнічений настрій, збудливість, відчуття утисків щодо себе, тривожність, неспокій, відчуття безнадії, роздратованість.

Доцільно зауважити, що більшість науковців розглядають емоційне вигорання як феномен, що полягає у фізичному, психічному, емоційному виснаженні, втрати мотивації й відповідальності, а також певна невідповідність між родом занять і особистістю. В той же час, виявлено, що поняття емоційного вигорання набуло певного значення, зокрема, синдрому емоційного вигорання (СЕВ). Експерти зазначають, що людина, яка не має бажання йти на роботу, що супроводжується депресією, порушенням пам'яті, відчуттям безглуздя, зниження інтересу не лише до професії, і й життя в цілому уражена синдромом.

На сьогодні як вітчизняні, так і закордонні вчені не мають єдиної думки щодо визначення поняття синдрому емоційного вигорання (СЕВ), і не зважаючи на відмінність у різних підходах авторів, можна розуміти як деформацію особистості внаслідок психологічних (емоційних) ускладнень відносин у системі “людина-людина”.

На думку дослідників М. Борисової, О. Водоп'янової, А. Ленгле, актуальним є маловивчений екзистенціально-аксіологічний аспект аналізу синдрому професійного вигорання, що включає взаємозв'язок його з кризовими життєвими подіями, розчаруванням в обраній справі, знеціненням власних зусиль, переживанням самотності, залежності від роботи та

призводить до відчаю та екзистенціональної пустки. Емоційне вигорання, як зазначає австрійський дослідник А. Ленгле, – це результат того, що людина в професії впродовж довгого часу не проживає цінностей [3, с. 7]. Для багатьох людей сьогодні саме робота є однією з частин обраного шляху для знаходження екзистенціонального змісту. Припущення, що люди “вигорають”, коли вони не отримують відчуття значущості, важливості виконуваної ними роботи, не можуть знайти змісту життя в обраній професії, підтверджені великою кількістю досліджень (К. Масlach – соціальні працівники; Е. Пайнс – медсестри, вчителі; Д. Міллер – лікарі тощо) [11].

В продовження нашої тематики дослідження, згідно з точкою зору більшості дослідників, такі поняття як «втома», «стрес», «нервові виснаження», «професійна деформація», «професійне вигорання» є хоч і спорідненими, але відносно самостійними феноменами. Звідси випливає, що потрібно чітко відрізнити поняття «професійне вигорання» від вищеперерахованих суміжних понять. Основна відмінність між вигоранням і втомою полягає у тому, що в останньому випадку людина здатна швидко відновитись, а в першому – ні. Перша відмінність між стресом і вигоранням приховується, перш за все, в тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Другою відмінністю є те, що стрес – це все-таки адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це зрив в адаптації. Третьою відмінністю між стресом і вигоранням є те, що стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Четвертою відмінністю є те, що стрес не обов'язково може бути причиною вигорання. Відомо, що люди здатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час війни, стихійних лих, епідемій), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значущою. І останньою відмінністю є те, що вигорання на відміну від стресу є феноменом незворотним: виникнувши в людини, він продовжує розвиватись, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес. Нервові виснаження – це синдром фізичного, розумового та душевного виснаження,

що характеризується прогресивною втратою ідеалів і мети. Більше схильні до нервового виснаження люди, про яких кажуть, що вони одержимі роботою, ідеалісти, надзвичайно пунктуальні та відповідальні, які прагнуть будь-що досягти високих результатів, або надто віддані своїй справі [10]. Професійна «деформація» педагогічного працівника розвивається поступово, починаючи з його професійної адаптації. Однією з перших ознак такої адаптації стає зниження емоційного сприймання і реагування на з необхідністю дотримання численних норм, правил та інструкцій, що регламентують його фахову діяльність. Намагання чітко дотримуватися вимог інструкцій, які не завжди відповідають, а часто навіть суперечать знанням і досвіду.

2.2. Моделі емоційного вигорання особистості

Представники *результативного підходу* вважають, що вигорання є результатом. Розглядають як певну структуру, що складається з конкретних елементів, й описують їх в однофакторній і мультифакторній моделях. Водночас існує різнобічність поглядів на кількість основних складових СЕВ

Відповідно до *однофакторної моделі* (Е. Аронсон та А. Пайнс) емоційне вигорання є станом фізичного, емоційного й когнітивного виснаження, зумовлений інтенсивним довготривалим впливом обставин на особистість, що сприяють вияву негативних емоційних реакцій. Чинник виснаження (фізичне, психічне, розумове) вважають головним компонентом, а наслідками – аспекти, що порушують гармонічність у переживаннях й поведінці [28, с. 189; 61, с. 32; 223; 228]. Слід зазначити, що цю модель А. Пайнс взяла за основу для розроблення опитувальника “Вимірювання вигорання”, за допомогою якого діагностують фізичне та психічне виснаження в людини. Наявність цієї двохкомпонентної структури вигорання (фізичної та психічної) В. Орел констатує в різного роду фахівців і зазначає, що можливий вияв у них редукції професійних обов’язків лише в разі зниження управлінських функцій [13, с. 36]. Однофакторної моделі

вигорання дотримується також П. Брілл, характеризуючи його як “професійно обумовлений дисфоричний і дисфункціональний стан здорового індивіда без істотної патології” [11].

Автори *двофакторної моделі* (Д. Дірендонк, Г. Сіксма та Б. Шауфелі) емоційне вигорання розуміють як двохвимірну конструкцію, що складається з таких компонентів, як виснаження та деперсоналізація. Виснаження виражається в “афективних” виявах, а саме: скаргах на погіршений стан здоров’я й самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження.

Деперсоналізація – установчий компонент, що виявляється у зміні ставлення до навколишніх осіб або до себе. Хоча існують й інші напрями розвитку двофакторної моделі: об’єднання двох компонентів в один або виключення одного із структури синдрому. Зокрема Д. Грін у своїх дослідженнях ілюструє об’єднання емоційного виснаження й деперсоналізації та вважає їх складовими одного базового чинника, який разом із редукцією професійних обов’язків є головними компонентами структури емоційного вигорання [11, с. 59].

Трьохфакторну модель СЕВ запропонували Маслач, С. Джексон [28, с. 189; 216]. Вони розглядають його як реакцію на тривалі стреси у професійній діяльності та вважають трьохвимірним конструктом, що акумулює в собі емоційне виснаження, деперсоналізацію й редукцію особистісних досягнень. Виснаження– базовий компонент синдрому. Деперсоналізація виявляється в порушенні міжособистісних відносин із людьми, а редукція виступає як компонент оцінювання себе, власних можливостей, досягнень, успіхів або ж висвітлює тенденції обмеження своїх обов’язків щодо інших осіб. Трьохкомпонентна модель відображає професійну кризу в соціонічних сферах. Це стає поштовхом і спонукає дослідників до розширення розуміння складових емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації з погляду професіогенезу.

Отже, трьохфакторна модель хоч і є загальноприйнятою, але

повномірно не окреслює структуру емоційного вигорання. Одні дослідники намагаються додати або виокремити окремі компоненти досліджуваного феномену, інші вважають цю модель недостатньо теоретично обґрунтованою. Дж. Мур виокремлює деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень і вважає їх складними багатогранними компонентами, порівнюючи з емоційним виснаженням [22].

Р. Голембєвський, Р. Мунзенридер доводять, що кожен із них розвивається незалежно один від одного [59; 203]. Д. Енцманн, В. Шауфелі вважають, що недостатньо вивчені механізми синдрому, які сприяють вияву цих трьох компонентів [28, с.208]. Сучасні японські дослідники пропонують до трьохфакторної моделі емоційного вигорання додати четвертий чинник “involvement” (залежність, залученість), що характеризується головними болями, порушенням сну, дратівливістю, а також наявністю хімічних залежностей від алкоголю й тютюнопаління [15, с. 85].

Особливістю *чотирьохфакторної моделі* (А. Мімс і Дж. Фірт) є розчленування одного з компонентів на два окремих. Е. Іваніцький та Дж. Шваб пропонують деперсоналізацію роздробити на такі складові: ті, що пов’язані з роботою, й ті, що належать безпосередньо до суб’єктів професійної діяльності [61, с. 34; 71. с. 20; 23].

Отже, усі моделі результативного підходу розглядають СЕВ як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає в результаті тривалої дії середовища на особистість. Усі моделі цього підходу відрізняються між собою кількістю основних структурних елементів, а саме: виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень.

Найбільшого поширення набула трьохфакторна модель емоційного вигорання.

На основі аналізу теоретико-емпіричних досліджень Ю.П. Жогло встановив наявність стійких надситуативних зв’язків емоційної та смислової сфер особистості з основними структурними компонентами переживання

емоційного вигорання, що й дало можливість розробити структурно-динамічну модель переживання емоційного вигорання педагога, основними компонентами якої є цільова детермінація та задачна система (рис.1.2.) [2].

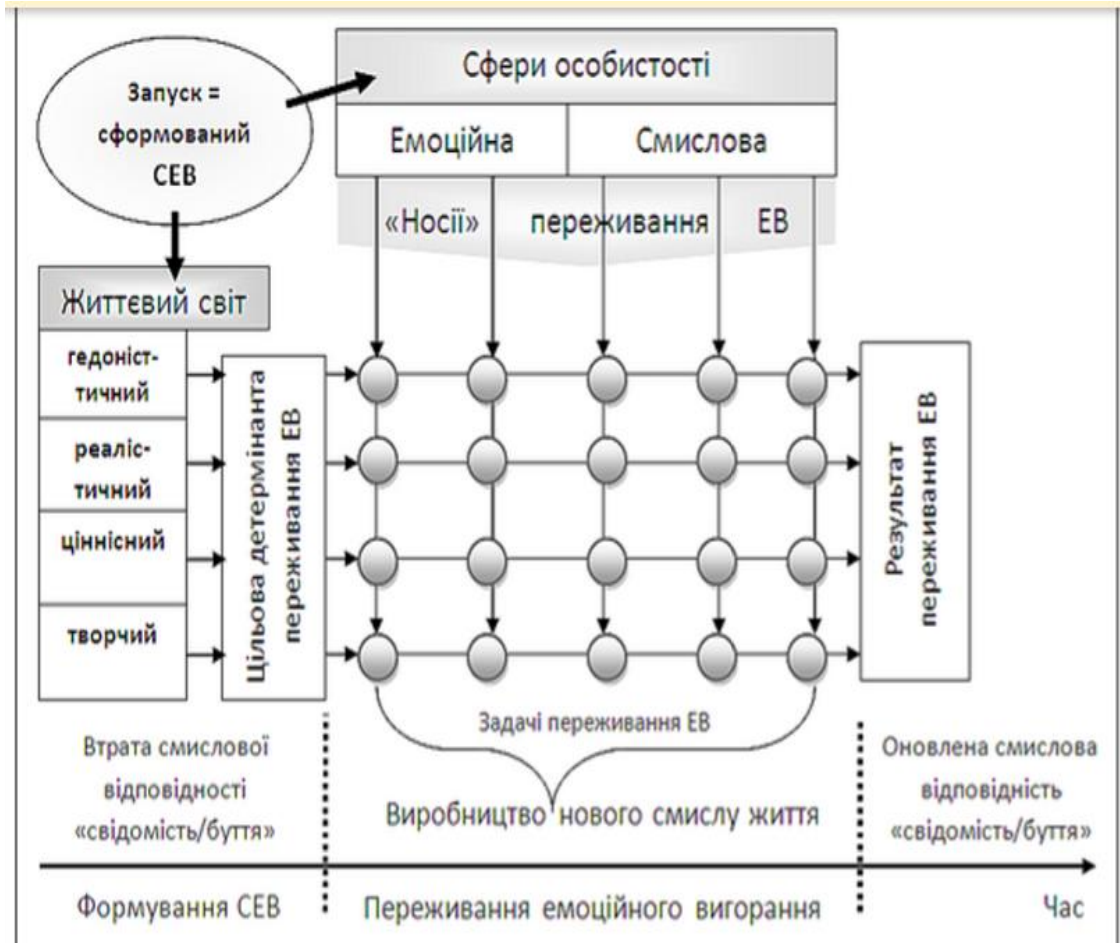


Рисунок 1.2. Структурно-динамічна модель переживання емоційного вигорання педагога

У *процесуальному підході* до вивчення СЕВ увага зосереджується саме на його процесуальному характері, що проявляється у професійній сфері фахівця в період становлення. Представники процесуальних моделей вивчають цей феномен як стадіальне формування конструкту, вважаючи його динамічним процесом (М. Буріш, А. Бродський, Дж. Едельвіч, С. Черніс та ін.) і таким, що характеризується поступовим наростанням ступеня його проявів (Б. Пельман та Е. Хартман) [17; 10, с. 32; 19; 198; 225].

Таким чином, аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень засвідчив, що базовим симптомом СЕВ є виснаження. Воно виявляється на трьох рівнях (фізичному, емоційному, духовному виснаженні) й охоплює всі сфери життя людини. Найпоширенішими класифікаціями симптомів СЕВ є ті, що запропоновані Д. Енцманном, К. Маслач, С. Кахіллом і В. Шауфелі.

Для нашого дослідження актуальним є підхід В. Бойка, який диференціював провідні симптоми СЕВ відповідно до трьох фаз. На фазі напруження притаманні переживання психотравмуючих обставин, невдоволеність собою, загнаність в клітку, тривога і депресія. На фазі резистенції виявляються неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків. Фаза виснаження характеризується емоційним дефіцитом, емоційною відстороненістю, особистісною відстороненістю, психосоматичними і психовегетативними порушеннями [16].

За останніми дослідженнями в Іспанії виділено *три підтипи осіб* [25], схильних до вигорання. *Перший підтип характеризується невмінням обрати правильну стратегію подолання труднощів.* Це люди, які вигорають від перевантаження, понаднормово або понаднормової праці. Таких працівників постійно не задовольняє управління організацією, що водночас впливає на їх мотивацію, самолюбство, а з часом призводить до вияву напруженості.

До другого підтипу відносять людей зі сформованим синдромом вигорання, що виникає через нудьгу й відсутність власного саморозвитку. Такі працівники здатні управляти стресовими ситуаціями шляхом дистанціювання від роботи, що з часом призводить до вияву деперсоналізації і цинічності.

Третій підтип людей – виснажені особи. Причиною вигорання є неефективна стратегія поведінки – відмова від стресу. Ставлячи зависокі цілі, вони мають недостатню мотивацію для подолання наявних перешкод.

Проаналізувавши наукові праці, можна констатувати, що симптоми

СЕВ виявляються у всіх сферах життя людини. Існує багато підходів до їх класифікації, проте ми ґрунтуємося у своєму дослідженні на класифікації симптомів В. Бойко, В. Орла, В. Криволапчук, І. Моцонелідзе та І. Слюсар, а також урахуємо типологію осіб, які схильні до вигорання, запропонованою іспанськими вченими.

1. 3. Особливості професійної діяльності викладачів ЗВО

Професійна діяльність викладача ВНЗ є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою. Викладач не може обмежуватися тільки викладанням, від нього очікують чутливості до потреб студентів, спостережливості і розуміння їхніх індивідуальних здібностей, володіння умінням результативного взаєморозуміння зі студентами, батьками, колегами по роботі. Емоційне навантаження, якому піддаються викладачі ВНЗ в зв'язку з перманентними реформами, змінами навчальних програм, створює почуття недостатньої стабільності, а також сумніву в результатах власної праці. «Люди, які своє професійне життя пов'язали з наданням допомоги іншим, повинні бути готові, що через деякий час вони опиняться в стані, який називаємо терміном вигорання. Його найбільш характерною ознакою є байдужість до власного стану і справ іншої людини та суттєве зниження рівня свідомих послуг людям, що потребують допомоги. Суб'єктивно результати професійного вигорання виявляються у хронічному почутті дискомфорту, збільшення втоми, дратівливості, виникає небажання працювати і незадоволення місцем праці, часті роздуми про зміну місця праці та навіть виду професійної діяльності» [13, с. 115]. Швидкість виникнення професійного вигорання викладача ВНЗ, насамперед, залежить від особистісних особливостей фахівця.

До специфічних чинників професійного вигорання викладачів можна віднести: великий об'єм роботи, який повинен здійснити викладач;

багатофункціональність професійної діяльності викладача; особливості комунікативної діяльності викладача у сфері “людина-людина”; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійною мотивацією.

Отже, вигорання - це процес, який розвивається в часі. Таким чином, на рисунку 1.3. відображені стадії емоційного вигорання у часовому вимірі.



Рисунок 1.3 Стадії емоційного вигорання у часовому вимірі

Як бачимо, для кожної стадії характерні свої симптоми. Протягом перших 3-5 років трудової діяльності відбувається організація частих перерв в роботі, забування окремих робочих моментів, на 2 стадії – це зниження інтересу до роботи та потреби в спілкуванні в тому числі з близькими (не хочеться бачити тих із ким спеціаліст працює), апатія, дратівливість. Почуття виснаження навіть після сну чи після вихідних Третя стадія в основному відслідковується на 10-20 роках діяльності, де ознаки і симптоми є хронічними. Можуть розвиватись фізичні та психологічні проблеми (виразка

шлунку, депресія). Втрата інтересу до роботи, емоційна байдужість, відчуття постійної відсутності сил, порушення пам'яті, уваги, сну. Проте такі симптоми ми зможемо або підтвердити, або спростувати, провівши власний експеримент у 2 розділі магістерської роботи, серед викладачів закладу вищої освіти, зокрема Сумського національного аграрного університету за різними віковими категоріями та різним досвідом роботи.

У продовження дослідження особливостей діяльності викладача ЗВО доцільно також проаналізуємо факторів, які є основними чинниками професійного вигорання викладачів, а саме: високий рівень відповідальності, невідповідність матеріальної винагороди до енергетичного, емоційного та інтелектуального внеску, низький рівень престижу професії в соціумі. Усе це, а також інші чинники сприяють емоційному вигоранню. Увесь цей загальний чинників можна розподілити на дві великі групи (за В. Орлом): індивідуальні та організаційні.

До першої умовної групи (організаційні чинники) можна віднести: соціально-психологічні та матеріальні умови діяльності, контекст роботи. Постійне сильне емоційно-психічне навантаження, ненормований робочий день, невідповідність фінансової та моральної винагороди, тривале напруження нервової системи – все це доведено сприяє швидкому виникненню та розвитку професійного вигорання. На цьому фоні з'являються тривожність, спустошення, пониження емоційного стану, що врешті-решт стає передумовою для виникнення емоційного вигорання та захворювань психіки [17]. Контекст праці викладача ЗВО має на увазі кількісні та якісні показники. Чим більша кількість здобувачів освіти у викладача, тим більше його психоемоційний внесок, тим менше контролю та уваги до кожного окремого студента, що тільки сприяє професійному вигоранню.

Саморегуляція та самовладання є ключовими в професії викладача, що схильна до великої кількості різних стресів. Висока інтенсивність стресогенних факторів викликають зниження емоційного стану, хронічну

тривогу, виснаженість та призводять у підсумку до депресій та емоційного виснаження [12]. Характерними для діяльності педагога (за А. Макаровою) є перенавантаження великою кількістю нової інформації, що постійно надходить, що, у свою чергу, викликає стрес. Висока відповідальність за наслідки провокує новий стрес та на цьому фоні з'являються порушення у внутрішній мотивації, а також порушення емоційного стану, мовної та рухової поведінки [18]. Професія викладача в порівнянні із такими, наприклад, професіями як працівники банківських установ, менеджери, особи, що керують організаціями та підприємствами та інших осіб, що безпосередньо працюють з людьми, має більший ступінь напруженості та навантаження. Це доводять данні численних соціально-демографічних досліджень.

До другої умовної групи – індивідуальних чинників – відносяться соціально-демографічні та особистісні особливості. Найбільш впливовими на професійне вигорання чинниками з ряду соціально-демографічних можна назвати вік вчителя та його професійний стаж. Саме педагогічну кризу виділяють як основну причину спаду професійної діяльності педагога зрілого віку [15]. Педагогічна криза виникає, коли прагнення вчителя застосовувати у своїй діяльності останні досягнення науки не співпадає з реальною швидкістю їх реалізації на практиці. Тут же слід враховувати і низьку віддачу учнівського колективу, невідповідність результату очікуванням, перепони, що створюються недосконалістю законодавчої бази, неможливість швидко змінювати ситуацію, що виникла, а також відсутність підтримки з боку педагогічного колективу. Пред'явлення дуже високих вимог до себе, до своєї діяльності неухильно призводить до виникнення професійного вигорання. Висока планка професії педагога в уяві таких людей проводить межу між роботою та особистим життям. Досягти омріяного рівня дуже складно, кількість вимог, яким, на їх думку, повинен відповідати «справжній» вчитель, зашкалює. Висока напруженість у стосунках з колективом, відсутність підтримки колег та наявність

конфліктів із ними, невідповідність умов для професійної реалізації, неможливість запроваджувати сучасні досягнення науки та інновації, невідповідність віддачі від роботи до обсягу особистісного вкладу, невідповідна оцінка діяльності з боку керівництва, низька престижність професії, невміння застосувати свій творчий потенціал, безперспективність, одноманітність роботи, відсутність кар'єрного росту, низька мотивація учнів [15., с.160].

Таким чином, узагальнивши все вищесказане, можна дійти наступних висновків, що «вигорання» являє собою деструктивний феномен професійного становлення особистості викладача вищої школи. Світові тенденції статистичних досліджень показали, що найбільш вираженою складовою симптомокомплексу «вигорання» у викладачів вищих навчальних закладів є «резистенція» – надмірне емоційне виснаження, що зумовлює виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять викладача емоційно закритим, відстороненим та байдужим. Специфіка розвитку «вигорання» у викладачів полягає в тому, що на тлі симптомів «резистенції» у них вимальовуються явно виражені прояви «виснаження», що свідчить про початок деструктивних особистісних змін і наявність негативних емоційних установок по відношенню до студентів і педагогічної діяльності. Даний факт також свідчить про те, що психологічні захисти, які використовує викладач вже не здатні його захистити від напруження. Окрім деструктивного впливу на особистість самого викладача, «професійне вигорання» негативно позначається на характері взаємин в системі «викладач-студент», що має невітніші наслідки для професійного становлення особистості студента.

Подальший напрямок досліджень ми вбачаємо у дослідженні стану та оцінки рівня емоційного вигорання у викладачів ЗВО.

Висновки до розділу 1

У першому розділі магістерської роботи було встановлено, що вигорання - надзвичайно виснажлива проблема психічного здоров'я, яка впливає не тільки на якість життя тих, хто від нього страждає, їх міжособистісні відносини, але і на якість їх роботи. Ці аспекти є надзвичайно актуальними для викладачів, метою яких є навчання і формування життя студентів.

Невеликий ретроспективний аналіз даного питання, показав, що на сьогодні як вітчизняні так і закордонні вчені не мають єдиної думки щодо визначення поняття синдрому емоційного вигорання (СЕВ), і не зважаючи на відмінність у різних підходах авторів, можна розуміти як деформацію особистості внаслідок психологічних (емоційних) ускладнень відносин у системі “людина-людина”.

Також теоретично обґрунтовано, що синдром професійного вигорання складається з трьох основних компонентів: емоційна виснаженість, цинічні реакції (або цинізм) та знецінення власних професійних досягнень.

Гозлянуті такі дефініції як «втома», «стрес», «нервові виснаження», «професійна деформація», «професійне вигорання» хоч і є спорідненими, але виражають себе відносно самостійними феноменами.

Розглянуті “моделі емоційного вигорання особистості”, розглядають СЕВ як дисфункціональний стан здорової особистості, що виникає в результаті тривалої дії середовища на особистість.

Виявлено, що у діяльності викладача ЗВО до специфічних чинників професійного вигорання можна віднести: великий об'єм роботи, який повинен здійснити викладач; багатофункціональність професійної діяльності

викладача; особливості комунікативної діяльності викладача у сфері “людина-людина”; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійною мотивацією.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація і методика дослідження

Педагогічна діяльність досить насичена на спілкування та конфліктні ситуації. Постійна взаємодія з студентами, які мають свої погляди на навчальний процес і певну свободу на право вибору, це і взаємозв'язок і адміністрацією закладу (делеговані повноваження, постійний контроль, догонка дедлайнів тощо). Викладачу потрібно знаходити час і вміння швидко відновлюватися, щоб з позитивними емоціями заходити до аудиторії і вчити, надихати молоде покоління.

Викладач – це особистість, яка не може подобатися всім студентам. Одні шукають копію своєї матері, інші – копію батька-вчителя. Якщо людина обрала свій стиль діяльності і поведінки, вона максимально повно й творчо виявляє себе, може отримувати задоволення від самого процесу життя. Якщо ж вона намагається жити «правильно», то задоволення доводиться шукати лише в оцінці інших. А серед них, на жаль, завжди трапляються незадоволені. Викладач повинен навчитися сприймати це як нормальне явище, а не постійно підлаштовуватися, щоб задовольнити інших.

Емоційне вигорання – це такий симптом, який дуже підступний до кожного, і тому потрібно бути уважним до своїх емоцій, рівня задоволеності своїм змістом праці.

Також варто зазначити, що особлива увага повинна приділятися і з боку керівництва до викладацького складу. Саме керівник закладу повинен уважно спостерігати за діяльністю кожного члена колективу, вивчати, що негативно впливає на почуття і роботу кожного окремого педагога: діяльність керівництва. Разом з психологом керівник повинен розробити план дій виходу з певної ситуації, провести діагностування щодо виявлення і попередження у викладачів професійного вигорання».

Керівник закладу повинен знати людей, з якими він працює, а тому важливою роботою є вивчення структури рис характеру кожного працівника. Визначити цю структуру рис можна за тим, як людина ставиться:

А) *до інших людей*, демонструючи уважність, принциповість, прихильність, комунікативність, миролюбність, лагідність, альтруїзм, дбайливість, тактовність, коректність чи протилежні риси;

Б) *до справ*, виявляючи сумлінність, допитливість, ініціативність, рішучість, ретельність, точність, серйозність, ентузіазм, зацікавленість або протилежні риси;

В) *до речей*, демонструючи бережливість, економність, акуратність, почуття смаку або протилежні риси;

Г) *до себе*, виявляючи розумний егоїзм, впевненість, нормальне самолюбство, почуття власної гідності або протилежні риси [50, с. 20].

Сьогодні науковцями в сфері психології праці розроблено, апробовано і запропоновано до практичного використання широкий діагностичний інструментарій для дослідження рівня професійного вигорання. Для вивчення даної проблеми можна застосовувати наступні методики, зокрема: опитувальник “Психічне вигорання” Н.Є. Водопянова, О.С. Старченкова). Опитувальник самоактуалізації особистості (САМОАЛ); “Тест на професійний стрес” (Т.Д. Азарних, І.М. Тиртишніков); “Оцінка рівня соціально-психологічної підтримки (модифікований опитувальник Н.С. Нікіфорова), “Дослідження синдрому вигорання” (Дж. Грінберг), “Експрес

діагностика рівня психоемоційної напруги (ПЕН) і її джерел” (О.С. Копіна, Є. С. Сулова, Є.В Заїкін), “Діагностика рівня емоційного вигорання” (В.В. Бойко), “Оцінка власного потенціалу вигорання” (Дж. Гібсон), “Визначення психічного вигорання (В.В. Рукавішніков)”, “Синдром вигорання в професіях людина-людина” (С.Г. Нікіфоров) та інші.

У своїх емпіричних дослідженнях було застосовано метод опитування і анкетування, завдяки яким можна зібрати певний обсяг інформації з високою надійністю.

Спотворювати результати дослідження здатні такі прояви досліджуваних, як: навмисне спотворення з метою отримання власних вигод; бажання виглядати краще або намагання справляти позитивне враження; ефект впливу аудиторії, коли присутність значущого спостерігача здатна змінити сутнісний зміст відповідей досліджуваних; досвід прийняття участі у подібних процедурах.

Таким чином, враховуючи вищесказане, більш детально зупинимося на дослідженнях за такими методиками, які найбільш нас зацікавили:

1. “Діагностика рівня емоційного вигорання”. Автор: В.В. Бойко (Додаток А);
2. “Визначення психічного вигорання” за О.О. Рукавішніковою (Додаток Б);
3. “Психологічне вигорання у професіях системи «людина — людина», що розроблені Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслача, С. Джексона) (Додаток В).

Незважаючи на різне термінологічне значення понять, які використовуються науковцями, — «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне вигорання», «вигорання» та ін., вони є синонімами і розкривають ті чи інші аспекти «вигорання», як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності людини. Далі розглянемо більш детально:

1. Методика “Діагностика рівня емоційного вигорання” В.В. Бойка

Мета дослідження: визначення рівня емоційного вигорання.

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник «емоційного вигорання» В. В. Бойка, бланк для відповідей та ручка.

Досліджуваним пропонуються надати відповідь на 84 запитання, кожне з яких відповідає одному із провідних симптомів "вигорання", які, в свою чергу, відносяться до одного із 3-х компонентів "емоційного вигорання": 1) напруження, 2) резистенція, 3) виснаження.

Перший компонент - напруження - характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаной власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах:

- 1) переживання психотравмуючих обставин - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- 2) незадоволеність собою - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- 3) загнаність у кут - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- 4) тривога й депресія - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Другий компонент - резистенція - 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, і виявляється у таких симптомах, як:

- 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація – виявляється в спробах облегшити чи зменшити в професійній діяльності обов'язки, що потребують емоційних втрат;
- 3) розширення сфери економії емоцій - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третій компонент - виснаження - характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах, як:

1) емоційний дефіцит - розвиток емоційної не чуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

2) емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

3) особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

4) психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Відповідно до "ключа" рахуються: 1) сума балів окремо для кожного з 12 симптомів "вигорання"; 2) сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування "вигорання"; 3) підсумковий показник синдрому "емоційного вигорання" – сума показників усіх 12-ти симптомів. За показником виразності кожного симптому визначається фаза сформованості "емоційного вигорання": від 0 до 9 балів - симптом не сформований; від 10 до 15 балів - симптом на стадії формування; від 16 і більше балів - симптом сформований;

2. Методика “Визначення психічного вигорання” за

О.О. Рукавішніковою

Мета дослідження: визначення рівня психічного «вигорання».

Матеріали та обладнання: тест-опитувальник психічного вигорання О. О. Рукавішнікова, бланк для відповідей та ручка.

Методика А.А. Рукавішнікова спрямована на оцінку різних підструктур особистості, а саме на інтегральну діагностику “mental burnout”.

У методиці запропоновано три шкали такі як: ПВ -психоемоційне виснаження; ОВ - особистісне віддалення; ПМ професійна мотивація.

- Психоемоційне виснаження (Psycho-emotional Exhaustion) – це хронічний стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок надмірної роботи, особистих вимог та / або постійного стресу. Кількісна оцінка психічного «вигорання» за кожною шкалою здійснюється шляхом переведення відповідей в трибальну систему («часто» – 3 бали, «звичайно» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка проводиться за «сирими» балами. «Психоемоційне виснаження» встановлюється за наступними компонентами (ПВ): 9 і нижче – вкрай низькі значення; 10–20 – низькі значення; 21–39 – середні; 40–49 – високі; 50 і вище – вкрай високі значення. Норми для індексу психічного «вигорання» (ІПВ): 31 і нижче – вкрай низькі значення; 32–51 – низькі значення; 52–92 – середні; 93–112 – високі; 113 і вище – вкрай високі значення

- Особистісне віддалення ОВ (Personal Distance) – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, який працює з людьми. Особистісне віддалення проявляється у зменшенні кількості контактів з оточуючими, підвищенні дратівливості і нетерпимості в ситуаціях спілкування, негативізмі щодо інших людей.

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ): 9 і нижче – вкрай низькі значення; 10–16 – низькі значення; 17–31 – середні; 32–40 – високі; 41 і вище – вкрай високі значення.

- Професійна мотивація ПМ (Professional Motivation) – рівень трудової

мотивації та ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан мотиваційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість у роботі, самооцінка професійної компетентності та ступеня успішності в роботі з людьми. Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ): 7 і нижче – вкрай низькі значення; 8–12 – низькі значення; 13–24 – середні; 25–31 – високі; 32 і вище – вкрай високі значення.

3. *Методика “Психологічне вигорання у професіях системи «людина — людина” (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Маслача, С. Джексона).*

Суттєвим є те, що методика має два варіанти опитувальника, які можуть бути використані окремо при дослідженні як менеджерів, так і викладачів, учителів.

Методика є досить компактною у використанні порівняно з першими двома методиками — вона включає лише 22 запитання. Тому її доцільно застосовувати у ситуації, коли потрібно дуже швидко провести опитування. На основі результатів, отриманих за допомогою опитувальника, можна також розробити програми подолання синдрому «вигорання» як для окремої особистості (менеджера або працівника), так і для групи людей, які працюють в одному відділі чи організації.

Кожний педагог по-різному ставиться до одних і тих самих подій, а один і той же стимул у несхожих людей може викликати різну відповідну реакцію. Разом з тим можна виділити деякий інтервал певних реакцій педагога, який буде відповідати уявленням про психічну норму, а також визначати «відносний інтервал» ставлення до тих чи інших явищ, що стосуються категорії загальнолюдських цінностей, не виходячи за межі загальноприйнятих моральних норм. Ступінь відповідності цьому інтервалу психічної і соціально-моральної нормативності і забезпечує ефективність процесу соціально-психологічної адаптації, визначаючи особистісний адаптаційний потенціал педагога.

2.2. Діагностика особливостей емоційного вигорання у викладачів СНАУ

Діагностику емоційного вигорання було проведено з січня по травень 2020 року серед науково-педагогічних працівників Сумського національного аграрного університету (СНАУ), який знаходиться за адресою: м. Суми, вул. Герасима Кондратьєва, 160. У дослідження брали участь 30 осіб, з яких 10 чоловік та 20 жінок, віком від 30 до 60 років.

Дане дослідження було проведено в три етапи, а саме:

1 етап – організаційний – підбір методик відповідно тематиці дослідження, підбір учасників для проведення експерименту;

2 етап – аналітичний - опрацювання та аналіз отриманих результатів;

3 етап – дослідницький- порівняння даних, підбір рекомендацій та програм по профілактиці емоційного вигорання.

Таким чином, відповідно до методики “Діагностики рівня емоційного вигорання” В.В. Бойка, досліджуваним необхідно було дати відповіді на надати відповідь на 84 запитання. У нашому експерименті, хотіли виявити також рівень вигорання у віковому розрізі респондентів. Тому, усіх респондентів (N=30) поділили на три вікові групи, 1 група – викладачі від 30-40 років, які мають від 5 до 10 років стажу у ЗВО, 2 група – викладачі від 41-50 років, у яких від 11 до 20 років стажу у ЗВО і 3 група – викладачі, від 51-60 років, які мають від 20 до 30 років стажу у ЗВО. Однак, найважчим виявилось віднайти учасників експерименту за певними критеріями вибірки, а потім - ще складнішим завданням було домовитися з деякими учасниками 3 групи, про їхню участь. Не дивлячись на певні перешкоди, результати оброблених відповідей показані в таблиці 2.1.

З таблиці 2.1. можемо спостерігати, що симптом “психотравмуючих обставин” не сформувався в жодній із вікових груп (від 70-80 %). Найбільша кількість “незадоволених собою” виявилась у 2 віковій групі і становить 60%

опитаних, і зауважимо цей симптом потрапив до групи, що формується. Симптом “загнаність у кут”, такий, що формується стостерігається у першої та 2 вікової групи, і коливається від 60 до 70%. Це вже свідчить про наявний певний інтелектуально-емоційний “глухий кут” у викладачів від 30 до 50 років. Такий симптом як “тривога та депресія”, який майже сформований на 100% наявний у 3 групі, пов'язаний з певним переживанням втрати робочого місця, бути непотрібним серед колег, друзів. Симптом “Неадекватне вибіркове емоційне реагування” та “емоційно-моральна дезорієнтація” є такими, що не сформований в жодній віковій групі, однак останній наближається до формування у 1 групі. Симптом “Розширення сфери економії емоцій” формується у кожної вікової групи і коливається у межах від 50 до 80%, що говорить про бажання обмежити комунікації, наступає емоційна замкненість.

Таблиці 2.1

Результати дослідження за методикою “Діагностики рівня емоційного вигорання” В.В. Бойка

№ п/п	Назва симптому	I група (N= 10)			II група (N=10)			III група (N=10)		
		NS	SF	SS	NS	SF	SS	NS	SF	SS
1.	Переживання психотравмуючих обставин	8 80%	1 10%	1 10%	7 70%	2 20%	1 10%	7 70%	1 10%	2 20%
2.	Незадоволеність собою	8 80%	1 10%	1 10%	6 60%	3 30%	1 10%	9 90%	-	1 10%
3.	Загнаність у кут	6 60%	1 10%	3 30%	7 70%	1 10%	2 20%	10 100%	-	-
4.	Тривога й депресія	5 50%	2 20%	3 30%	5 50%	2 20%	3 30%	9 90%	-	1 10%
5.	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	6 60%	2 20%	2 20%	5 50%	3 30%	2 20%	8 80%	-	2 20%
6.	Емоційно-моральна дезорієнтація	5 50%	4 40%	1 10%	6 60%	1 10%	3 30%	8 80%	-	2 20%
7.	Розширення сфери економії емоцій	6 60%	2 20%	2 20%	6 60%	2 20%	2 20%	8 80%	-	2 20%
8.	Редукція професійних обов'язків	2 20%	3 30%	5 50%	3 30%	1 10%	6 60%	5 50%	1 10%	4 40%
9.	Емоційний дефіцит	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%	-	1 10%

10.	Емоційне відчуження	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%		1 10%
11.	Особистісне відчуження	6 60%	2 20%	2 20%	6 60%	2 20%	2 20%	8 80%	-	2 20%
12.	Психосоматичні та психовегетативні порушення	6 60%	3 30%	1 10%	6 60%	2 20%	2 20%	9 90%	-	1 10%

Редукція професійних обов'язків, симптом який сформувався в кожній віковій категорії, і є ще таким, який формується, наприклад, у першій групі. Це говорить про прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, а більше приділяти увагу своїм улюбленим справам, сім'ї, вихованню дітей. Найбільша кількість осіб виявила ознаки симптому емоційного дефіциту у 3 групі, що становить 90 %, і на 60% проявилися симптоми у 2 групи. Симптом “особистісне відчуження” не сформувався, а симптом “психосоматичні та психовегетативні порушення” в стані, що формується або є вже сформованим і становить від 50- до 60%.

Далі, з рисунку 2.1 бачимо, що лише поодинокий симптом “редукція професійних обов'язків”, є сформованим, що і є характерним для 3 вікової групи, однак у більшості викладачів симптоми не зформовані, з яких складається емоційне вигорання, що є позитивним результатом даного дослідження.

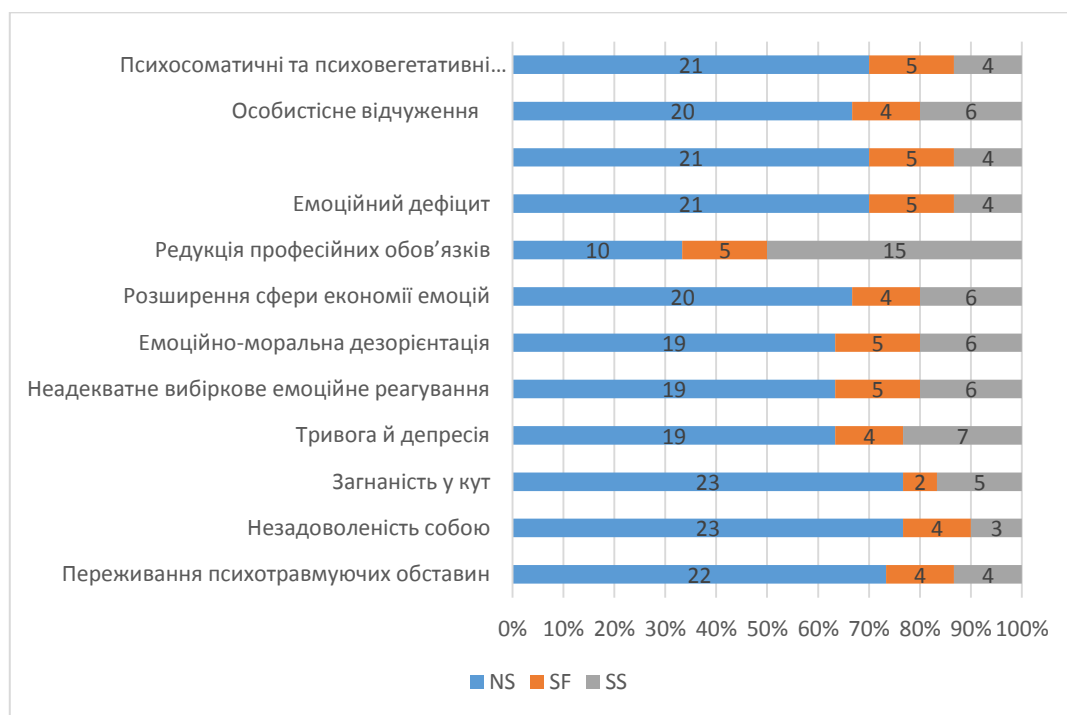


Рис. 2.1. Інтерпритація результатів оцінки симптомів за фазою розвитку у викладачів

Проаналізувавши отримані дані ми встановили, що в цілому фаза "Напруги" сформувалася у 16%, знаходиться в стадії формування у 48%, і не сформувалася у 36%. Таким чином, можна сказати, що більшість викладачів відчувають, або починають відчувати емоційну виснаженість, втому, що викликані власною професійною діяльністю.

В цілому фаза "Резистенції" сформувалася 27,5 % викладачів, знаходиться в стадії формування 15,8% і не сформувалася 56,5%. Проте, як нам відомо, більша кількість викладачів ЗВО характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять цих людей емоційно-закритими, байдужими до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми.

Фаза "Виснаження" сформувалася у 13,7% викладачів, знаходиться у стадії формування у 22,3% і не сформувалася також у 64% респондентів. Викладачі у яких сформувалась чи формується фаза

виснаження характеризуються психофізичною перевтомою, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних зв'язків, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень.

Наступним кроком нашого дослідження було виявлення залежності професійного вигорання викладачів ВНЗ від стажу роботи. У фазі напруги найбільш високі показники припадають на стаж роботи від 5 до 10 років. У фазі резистенції – від 11-20 років. І у фазі виснаження – також простежуються найбільші показники у групі, де стаж становить від 11-до 20 років.

Таким чином, відобразимо рівень розвитку компонентів емоційного вигорання узагальному вигляді таблиця 2.2.

Таким чином, в загальному виразі фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних становлять низький рівень напруження, середній рівень резистенції та низький рівень виснаження, що в загальному вигляді говорить про синдром вигорання, що формується.

Таблиця 2.2

Рівень розвитку компонентів емоційного вигорання

Компоненти синдрому емоційного вигорання	Фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних		
	Низька	Середня	Висока
Напруження	85,7	9,5	4,8
Резитсенція	33,3	47,6	19,1
Виснаження	80,9	14,3	4,8

Починаючи працювати, викладач ВНЗ не завжди отримує від роботи те, що він очікував. Молоді викладачі часто зіштовхуються з ситуаціями, до яких не були підготовлені. Тому перші роки праці

молодий викладач адаптується до умов і нових вимог викладацької діяльності у вищому закладі.

Далі для більш ширшого обґрунтування нашого експерименту, ми застосували ще одну методику «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова, що досліджує прояви вигорання: психоемоційне виснаження (ПВ); особистісне віддалення (ОВ); професійна мотивація (ПМ).

Після обробки результатів за допомогою нормативної таблиці визначили рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі і вивели індекс психічного «вигорання» (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Результати досліджень «Визначення психічного
«вигорання» за методикою О.О. Рукавішнікова

(Викладач, його порядковий номер)	Стаж	Показники психічного «вигорання»			Індекс психічного «вигорання» $E = PV + OV + PM$	Рівень
		Психоемоційне виснаження (ПВ)	Особистісне віддалення (ОВ)	Професійна мотивація (ПМ)		
Викладач 1	21	47	30	30	107	високий
Викладач 2	12	45	18	35	98	високий
Викладач 3	2	11	12	13	36	низький
Викладач 4	17	22	18	15	55	середній
Викладач 5	22	27	25	28	80	середній
Викладач 6	15	21	31	23	75	середній
Викладач 7	2	10	13	12	35	низький
Викладач 8	11	40	22	30	92	високий
продовження табл. 2.2						
Викладач 9	12	23	30	30	83	середній
Викладач 10	20	25	32	30	87	середній
Викладач 11	5	9	15	11	35	низький
Викладач 12	15	30	31	30	91	середній
Викладач 13	15	42	33	17	92	високий
Викладач 14	20	30	28	21	79	середній
Викладач 15	29	35	31	22	88	середній
Викладач 16	7	12	25	14	51	низький
Викладач 17	28	52	9	13	74	середній
Викладач 18	8	12	16	12	40	низький
Викладач 19	23	40	27	15	82	середній
Викладач 20	24	39	30	25	94	високий
Викладач 21	25	24	3	26	53	середній
Викладач 22	9	11	19	30	60	середній
Викладач 23	10	23	32	17	72	середній
Викладач 24	18	18	30	19	67	середній
Викладач 25	9	47	11	30	88	середній
Викладач 26	30	40	41	13	94	високий
Викладач 27	6	3	16	32	51	низький
Викладач 28	6	11	18	16	45	низький
Викладач 29	27	49	30	15	94	високий

Викладач 30	28	13	30	12	55	середній
-------------	----	----	----	----	----	----------

Відповідно до таблиці 2.2 було проведено групування за віковим параметром. Таким чином, до першої групи увійшли викладачі, які мають вік від 30 до років (і педагогічний стаж від 5 до 10 років.) 1 група – викладачі від 30-40 років, які мають від 5 до 10 років стажу у ЗВО, 2 група – викладачі від 41- 50 років, у яких від 11 до 20 років стажу у ЗВО і 3 група – викладачі, від 51-60 років, які мають від 20 до 30 років стажу у ЗВО. Інтерпретація результатів дослідження зображена на рисунку 2.2.

У першій віковій групі видно, що всі показники коливаються в межах низького значення, а Індекс Психічного Вигорання має рівень низького значення, що описує групу як таку, що психоемоційне виснаження відсутнє.

Друга вікова група має високий рівень хронічного та фізичного виснаження (50). Це обумовлено, тим, що працівники, маючи певний педагогічний стаж, накопичили окрема постійну втому, рутинність в роботі і постійний стрес. Також дана категорія, це ті викладачі, які поєднують роботу з сімейними обов'язками, мають певні хвилювання відносно виховання дітей, організації їхнього розпорядку тощо.

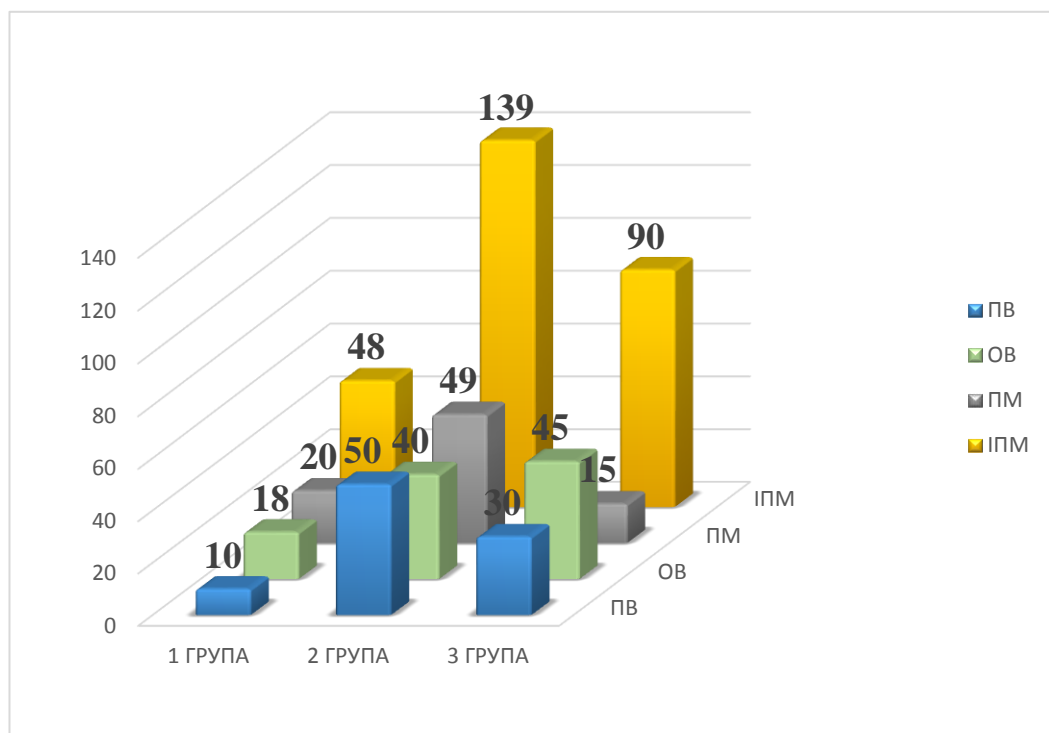


Рис. 2.2. Інтерпретація результатів дослідження за методикою

“Визначення психічного вигорання” за О.О. Рукавішніковою

Норма компонента особистісного віддалення сягає 40- високий рівень. Це характеризується тим, що існує ненормованість аудиторного спілкування зі студентами, різносторонність культур, викладання на іноземній мові. Хоча рівень продуктивності доволі на високому рівні.

Цікава ситуація склалася у третьої групи, де психоемоційне виснаження має середній рівень, що вказує вже на певне емоційне спустошення та втому, що викликане стресом міжособистісних контактів під час виконання професійних обов’язків, підвищенням рівня критичності до оточуючих, але є певне бажання у збільшенні кількості спілкування. А рівень професійної мотивації сягає межі низького значення, що підтверджується небажання розпочинати щось нове, і майже завжди підтримують думку, що це робота молодого покоління.

Однак, у загальному значенні 24 % досліджуваних, показали високий рівень ІПВ, який характеризується ентузіазмом та зацікавленістю роботою, навіть, за рахунок сімейного життя та власних інтересів, що не пов’язані з роботою; 24 % мають низький рівень Індексу (ІПВ), і 52% опитаних мають середній рівень ІПВ, відображає сукупний показник по трьом шкалам і свідчить, що серед викладачів немає тих, які б були позбавлені хоча б якимось із проявів синдрому емоційного вигорання.

Наступним етапом став аналіз результатів опитувальника “Психологічне вигорання” (розроблений Н.Є. Водоп’яною, О.С. Старченковою на основі моделі К. Маслач та С. Джексона). Результати відобразили у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Результати опитування

Субшкала	Рівень низький, осіб	Рівень середній, осіб	Рівень високий, осіб
Емоційне	1	5	4

виснаження			
Деперсоналізація	1	7	2
Редукція особистих досягнень	3	4	3

Якщо проаналізувати цю модель, то емоційне вигорання є тривимірним – включає три субшкали: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень.

Слід звернути увагу на тих педагогів, які мають високий рівень емоційного виснаження – 4 особи. Так як ця складова розглядається як основна емоційного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, тому з метою зниження емоційного виснаження необхідно провести відповідну роботу.

У групу з високим рівнем деперсоналізації потрапили працівники, які мають високий та середній рівень емоційного виснаження. Це може проявлятися у погіршенні стосунків з студентами та колегами по роботі. У багатьох випадках спостерігається зростання негативізму, цинічності стосовно учнів, колег.

Високий рівень мають 3 чоловік у редукції особистих досягнень. Такі працівники, які мають високий рівень показників, негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, спостерігається негативізм щодо службової гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Ми дійшли висновку, що якщо у досліджуваного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня. У групу з високим рівнем потрапили працівники, які мають професійний стаж 11-20 років, у групу з

середнім рівнем 11-20 років, у групу з низьким – 1-10 років стажу. Чоловікам більш притаманний високий рівень деперсоналізації, а жінки більш схильні до емоційного виснаження.

Баккер і Шауфелі у 2006 році виявили, що зазвичай від 60% до 70% вчителів, які представляють симптоми, пов'язані зі стресом, і приблизно лише у 30% спостерігаються виразні симптоми вигорання. Цікаво, що недавно викладання було визнано одним з найбільш стресових професій, серед інших професій, які передбачають міжособистісні відносини і емоційну працю. Однак зауважимо, що попередні дослідження розділили окремі фактори, які можуть викликати вигорання (наприклад, вік, гендерні відмінності, вік кількості учнів дітей, завантаженості і т.п. [15, с. 2].

Чисельні дослідження показали, що «вигорілим» педагогам притаманні такі деструктивні властивості: напруженість, дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, втомлюваність, емоційна лабільність, поява негативних рис характеру, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, почуття самотності; зниження професійних спроможностей, а відтак, задоволення від своїх досягнень, від життя загалом; порушення адекватності емоційного реагування, емпатії (зниження або втрата спроможності співчувати), рефлексії, самооцінки, нормативної поведінки, взаємин; руйнування навичок комунікативної компетентності; зниження мотивації професійної діяльності, пізнавального інтересу, а відтак самооцінки; деструктивна зміна ціннісних орієнтацій; внутрішньо-особистісні та групові конфлікти; цинічне дистанціювання від проблем та інтересів вихованців, зниження рівня мотивації щодо їх розвитку; професійна неефективність, пов'язана з усвідомленням неспроможності нести відповідальність за поведінку та навчання дітей, показувати відповідний приклад тощо

Існування більшості проблем й труднощів педагогічної праці, як професії системи “людина-людина”, підтвердились в результаті індивідуальних бесід з вчителями. Внаслідок такого спілкування з'ясовано,

що більшість учасників дослідження загалом не дуже задоволені власним життям, а саме розподілом уваги, часу й сил між роботою та особистим життям, вважають, що невірно ставляться до виконання професійних обов'язків, деякі вважають себе трудоголіками; багато хто згадує про те, що не можу розслабитися навіть вдома, не перестає думати про роботу, деяких робочі питання й стреси переслідують й під час сну. Проте, незважаючи на труднощі, пов'язані з непрестижністю професії та залежністю від батьків студентів, невідповідною зарплатнею та неуважним ставленням держави до професії, за думкою більшості учасників, вони б не стали міняти роботу. Під час бесіди було з'ясовано, що деякі учасники чули про синдром професійного вигорання, проте більшість не пов'язували його із власною діяльністю. Більшість учасників вважають, що синдромом професійного вигорання можна назвати загальну втому, яка особливо відчувається наприкінці навчального року, тільки троє учасників було обізнані у теорії даного питання до участі у даному дослідженні.

Висновки до розділу 2

У процесі проведення експериментального дослідження емоційного вигорання серед науково-педагогічного персоналу Сумського національного аграрного університету. У дослідження брали участь 30 осіб, з яких 10 чоловік та 20 жінок, віком від 30 до 60 років. У емпіричних дослідженнях було застосовано метод опитування і анкетування.

Відповідно до методики “Діагностики рівня емоційного вигорання” В.В. Бойка, вивлено, що симптом “психотравмуючих обставин” не сформувався в жодній із вікових груп (від 70-80 %). Найбільша кількість “незадоволених собою” виявилась у 2 віковій групі і становить 60%

опитаних, і зауважимо цей симптом потрапив до групи, що формується. Симптом “загнаність у кут”, такий, що формується стостерігається у першій та 2 вікової групи, і коливається від 60 до 70%. Це вже свідчить про наявний певний інтелектуально-емоційний “глухий кут” у викладачів від 30 до 40 років. Такий симптом як “тривога та депресія”, який майже сформований на 100% наявний у 3 групі, пов'язаний з певним переживанням втрати робочого місця, бути непотрібним серед колег, друзів. Симптом “Неадекватне вибіркове емоційне реагування” та “емоційно-моральна дезорієнтація” є такими, що не сформований в жодній віковій групі, однак останній наближається до формування у 1 групі. Симптом “Розширення сфери економії емоцій” формується у кожній вікової групи і коливається у межах від 50 до 80%, що говорить про бажання обмежити комунікації, наступає емоційна замкненість.

Редукція професійних обов'язків, симптом який сформувався в кожній віковій категорії, і є ще таким, який формується, наприклад, у першій групі. Це говорить про прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, а більше приділяти увагу своїм улюбленим справам, сім'ї, вихованню дітей. Найбільша кількість осіб виявила ознаки симптому емоційного дефіциту у 3 групі, що становить 90 %, і на 60% проявилися симптоми у 2 групи. Симптом “особистісне відчуження” не сформувався, а симптом “психосоматичні та психовегетативні порушення” в стані, що формується або є вже сформованим і становить від 50 - до 60%.

Досліджено, що у фазі напруги найбільш високі показники припадають на стаж роботи від 5 до 10 років, у фазі резистенції – від 11-20 років, і у фазі виснаження –також простежуються найбільші показники у групі, де стаж становить від 11-до 20 років.

Таким чином, в загальному виразі фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних становлять низький рівень напруження, середній рівень резистенції та низький рівень виснаження, що в загальному вигляді говорить про синдром

вигорання, що формується.

Застосована методика “Визначення психічного “вигорання” О.О. Рукавішнікова, що досліджує прояви вигорання: виявила, що Індекс Психічного Вигорання має рівень низького значення, що описує групу як таку, що психоемоційне виснаження відсутнє.

За допомогою опитувальника “Психологічне вигорання” (розроблений Н.Є. Водоп'яною, О.С. Старченковою на основі моделі К. Масlach та С. Джексон) встановили, що у групу з високим рівнем деперсоналізації потрапили працівники, які мають високий та середній рівень емоційного виснаження. Це може проявлятися у погіршенні стосунків з студентами та колегами по роботі. У багатьох випадках спостерігається зростання негативізму, цинічності стосовно учнів, колег.

Високий рівень мають 3 чоловік у редукції особистих досягнень. Такі працівники, які мають високий рівень показників, негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, спостерігається негативізм щодо службової гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Ми дійшли висновку, що якщо у досліджуваного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня. У групу з високим рівнем потрапили працівники, які мають професійний стаж 11-20 років, у групу з середнім рівнем 11-20 років, у групу з низьким – 1-10 років стажу. Чоловікам більш притаманний високий рівень деперсоналізації, а жінки більш схильні до емоційного виснаження.

Отже, дослідження показали, що “вигорілим” педагогам притаманні такі деструктивні властивості: напруженість, дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, втомлюваність, емоційна лабільність, поява

негативних рис характеру, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, почуття самотності; зниження професійних спроможностей, а відтак, вдоволення від своїх досягнень, від життя загалом; порушення адекватності емоційного реагування, емпатії (зниження або втрата спроможності співчувати), рефлексії.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

3.1. Теоретичне обґрунтування застосування програми попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО

Теоретичне обґрунтування застосування програми попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО почнемо з коучингу, швидко просувався в галузі організаційного та лідерського розвитку.

“Професійний коучинг” - це безперервні професійні відносини, які допомагають людям створювати видатні результати в своїй кар'єрі, бізнесі або організації особистого життя. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій ККД (коефіцієнт корисної дії) і підвищують якість свого життя”.

Глобальне коучингове дослідження Міжнародної федерації тренерів зазначило, що є приблизно 47 500 тренерів по всьому світу (Західна Європа, 37,5% та Північна Америка, 33,2%) і коучинг став світовим ринком 2 мільярди доларів на рік. У Великобританії Щорічний звіт Інституту розвитку персоналу (CIPD) за 2010 рік вказував, що коучинг використовується у 82% організацій Великобританії, і його оцінюють як найефективніший діяльність програм управління і навчання персоналу.

Незважаючи на зростання популярності, залишаються проблеми, які потребують вирішення. По-перше, тривають дискусії між психологами та непсихологами щодо того, чи варто це робити психологічні принципи та область підготовки є основними вимогами до професійного тренера. А Глобальне опитування (Newnham-Kanas) показало, що сучасний професійний коучинг є міждисциплінарною методологією, а не “належить” певній професійній групі.

Відмінною рисою коучингу є формат спілкування за допомогою відкритих питань, коли коуч “змушує” (не в прямому сенсі звичайно) свого підопічного думати і висловлювати свої думки, мізкувати. Варіанти «я не знаю» або “так – ні” не приймаються. Шестерінки в мізках починають крутитися, і голова починає генерувати нові ідеї, можливі рішення.

Для того, щоб прийти до результатів, описаним вище, слід розуміти відмінну коучингу від інших методів навчання і просування до результату.

Не всі впевнені в різниці між ефективним викладанням та коучингом в освіті. І те, і інше дуже важливо на всіх рівнях освітнього спектру - від директорів, викладачів, допоміжного персоналу і, звичайно, самих учнів.

Коучинг відбувається різними способами, це залежить від того, який потрібен тренінг за призначенням. Метою коучингу є створення постійного діалогу безсудового опитування, зворотного зв'язку та самопізнання, що сприяє постійному самовдосконаленню та прогресу.

Таким чином, дослідили, що при коучсесіях педагогічного складу використовують основні практики, зокрема:

Сформууйте цілі для навчання студентів

Робота з навчальних цілей

Сплануйте, використовуючи докази

Спільно навчайте вдосконалювати педагогічну практику

Організуйте, використовуючи тренерські цикли

Виміряйте вплив коучингу

Партнер з керівником школи

Модель навчального коучингу ґрунтується на семи принципах „філософії партнерства”:

Рівність: тренери та викладачі є рівноправними партнерами

Вибір: вчителі повинні мати вибір щодо того, що і як вони навчаються

Голос: професійне навчання має розширювати можливості та поважати голоси вчителів

Діалог: професійне навчання має забезпечувати справжній діалог

Рефлексія: рефлексія є невід’ємною частиною професійного навчання

Практика: викладачі повинні застосовувати своє навчання до своєї реальної практики, коли вони навчаються. Взаємність: тренери-викладачі повинні розраховувати отримати стільки, скільки вони дають.

Основна відмінність між ефективним викладанням та коучингом полягає в тому, що викладання передбачає головну роль вчителя, тоді як коучинг - це здобуття учнем підмножини інструментів або навичок, які можна використовувати для вирішення проблем знову і знову за межами тієї сфери, яка зараз перебуває будучи тренером. Коучинг ґрунтується на більш особистих стосунках, даних, спостереженнях та спілкуванні, а також на

покращені результати навчання. Коучинг когось вимагає особистих вкладень у людину, довіри та готовності вчитися та рости. Ефективне навчання та навчання повинні включати елементи як викладання, сприяння, так і навчання.

Щоб досягти колективної ефективності коучингу в наших навчальних організаціях, нам усім потрібно розуміти коучинг та його практику. Як тільки керівники, викладачі, студенти та інші члени навчальної організації зрозуміють, чому і як навчати та застосовувати ефективні методи навчання, ми матимемо більший вплив у навчанні та досягнення мети.

Хоча існує вагомий аргумент щодо розвитку коучингу, наївно вважати, що це легко зробити досягти в шкільному контексті, особливо, якщо імперативом є швидка зміна результатів студентів.

Однією з причин цього є типове зіткнення культур між тренерськими моделями та багатьма школами механізми вдосконалення. Коучинг, як правило, сягає своїм корінням у психотерапію та консультування в яких встановлення довіри є першорядним та забезпечується конфіденційністю. При тренуванні створено як засіб вдосконалення школи, воно підпадає під культуру управління, характеризується ієрархічними взаємозв'язками та процесами аудиту. В останньому сценарії може бути інформація про практику та професійні бесіди, отримані в результаті коучингу очікується, що він буде введений у "систему". Це визначає тренінг у школі, яка генерує цілі та процедур моніторингу та може стримувати учасників від використання деяких можливостей для спільного використання і вирішувати їхні особисті занепокоєння та запитання, пов'язані з практикою, яку може запропонувати коучинг. Альтернативний спосіб розуміння коучингу - це засіб побудови нових знань та практик у галузі освіти. Визнання коучингу творчим важелем, а не інструментом підзвітності допомагає відрізнити його від інших організаційних процедур. Популяризація коучингу як засобу також важливим є святкування та обмін доброю практикою, а не просто її застосування у сценаріях дефіциту.

На ряду з коучингом та його поєднанням хочемо обґрунтувати значення і доцільність Т-груп.

Терапія Т-групи або тренінг чутливості - це психологічний прийом, за допомогою якого групові дискусії допомагають членам групи підвищувати обізнаність у собі та інших. Це використовується в різних середовищах, таких як групи зустрічей та людські стосунки, але цілі будуть різними. Керівник Т-Групи - це людина, яка гарантує безпеку та безпеку середовища для учасників, оскільки вони повинні почуватись комфортно, приходячи до групи та висловлюючи свої почуття з іншими. Дискусії під час тренінгу проводяться членами групи, а керівники заохочують індивідуальне мислення протягом сесій. Тренінг чутливості підвищує індивідуальність та міжособистісне спілкування. Це метод, який відійшов від психотерапії і може бути використаний для вирішення багатьох соціальних проблем, щоб викликати довіру та спілкування між членами.

Кожна група має власну мету та швидкість прогресу. Члени, які відвідують групу, отримують користь від самовираження та взаємодії з іншими. Мета Т-групи - ініціювати соціальну взаємодію, індивідуальність та впевненість у вираженні поглядів. Оскільки члени вибирають, про що буде говорити, вони будуть більше брати участь і висловлювати почуття, що стосуються питання терапії. Коли сеанси тривають, кожен член групи набуває самосвідомості. Вони навчатимуться у інших членів, які також висловлюють свої почуття до предмета. Якщо в групі є суперечки, це лише посилить соціальну взаємодію та дозволить членам отримати більше самосвідомості.

Т-Group або тренінг з чутливості використовується та пропонується організаціями як спосіб для людей у межах спільноти дізнатися один про одного та про себе з метою прийняття та усвідомлення. Тематика цих груп буде різною - вони можуть стосуватися будь-якої справи, доки це буде подано з поступових причин. Застосовується, коли учасники ставлять себе на місце інших, щоб вони могли навчитися ставитись до них та розуміти їхню

систему переконань чи спосіб дій. Він може бути використаний для мультикультурних та гендерних питань. Незалежно від того, кожна людина в групі бере участь, щоб вони могли глибше розуміти інших та те, у що вони вірять самі.

Сеанси починаються з розкриття взаємодії, яка має тенденцію викликати інтерес та емоції серед різноманітної групи людей. Як механізм реінтеграції людей, тема часто стосується проблеми, яка відокремлює їх один від одного. Під час сесій диригент групи буде присутній лише для того, щоб забезпечити безпечне та комфортне середовище для членів. Як тільки вони будуть присутні, тему обговорення виберуть самі члени. Тема може базуватися на коментарі, який зробив член групи, або на коментарі, запропонованому на робочому місці.

Під час сесії свобода слова та соціальна взаємодія сприяє інтенсивному життю, що змінює життя, що відкриває розум тих, хто часто був впевнений у власних переконаннях до обговорення. Люди стануть чутливішими до теми, коли почують протилежні думки та досвід. Вони можуть пізнати інших із протилежними ідеями та спробувати зрозуміти їхні емоції та те, чому вони непохитні щодо них. Особисте зростання визначається членами групи перед початком навчання, і більшість людей, які беруть участь, шукають спосіб рости та вчитися з точки зору міжособистісної ефективності. Якщо група є представництвом компанії чи організації, ймовірно, це сприятиме зростанню та інтеграції для них, що, в свою чергу, покращує їх функціональність.

Основним напрямом навчання є обговорення учасників, яке зазвичай починається з того, що викладач просить членів групи висловити власні занепокоєння або проблеми, з якими стикаються в організації. Інструктор бере участь лише тоді, коли вони заохочують членів групи висловити власну точку зору або запропонувати рішення для даного конфлікту. Це дозволяє безперешкодно спілкуватися всередині громади. У Т-групі учасники можуть виконувати або не виконувати вправи, в яких вони виконують рольову гру, з метою пошуку ефективних способів вирішення складних ситуацій без агресії.

Є критики, які не згодні з Тренінгом чутливості, оскільки вважають, що він насправді може посилити забобони, а не вирішити їх. Зважаючи на те, що це проводиться на багатьох робочих місцях щодо юридичних питань, деякі вважають, що це висвітлює проблему більше, ніж якби її було репресувати.

Під час спільного викладання ці “ефективні” інструменти ефективні: помічати та називати, міркувати вголос, мікромоделювання, викладання в тандемі. Також можна побачити зв'язок між видимим навчанням та інструкторським коучингом: інструктивний коучинг для впровадження видимого навчання: модель для перекладу досліджень на практику, де тренери допомагають навчальним організаціям перекласти дослідження на практику.

3.2. Розробка програми щодо попередження та подолання емоційного вигорання у викладачів ЗВО

Сьогодні викладацька діяльність вимагає від викладача не лише активної поведінки, а й стресостійкості. Людина, яка прагне займатися викладацькою діяльністю має довгий шлях до реалізації проєкту. Це перший рівень бакалаврату (4 роки), далі магістратура (1,5-2 роки), потім навчання в аспірантурі- 4 роки. В цілому це від 8 до 10 років навчання. Приходячи на робоче місце майбутній викладач очікує певної взаємодії із студентством та педколективом, проте, різнонаправленість роботи, зокрема навчальна, методична, наукова та організаційна розпорошують увагу, сили молодого викладача. З огляду на проблему професійного вигорання, викладач є дуже вразливим і цьому плані, так як його специфіка роботи полягає в постійній підготовці до наступного робочого дня, робота з невизначеною кількістю аудиторії, ненормований робочий день, вимога до неперервного професійного розвитку (стажування, підвищення кваліфікації), знання іноземної мови.

Постійний зв'язок зі студентами через різні засоби комунікації, особливо в період пандемії COVID-19, постійна зміна навчальних дисциплін, робота зі студентами, які мають різні крос-культурні вподобання і цінності, а головне це швидкість змін з боку органів влади, пришвидшують прояв певних симптомів, що характерні для психо-емоційного вигорання. Однак через мінливе робоче середовища, межі між ролями стираються, викладач не тільки педагог, він ще й соціальний працівник, консультант, наставник, радник і друг.

Виходячи з вищесказаного, сучасний викладач повинен бути відповідальним, цілеспрямованим, вміти доводити справу до кінця і мати позитивну життєву позицію.

З огляду на те, що сьогодні в більшій мірі приділяється увага студентській молоді, профілактична робота з викладачами не досить активована, а тому психологічній службі закладу необхідно приділити більше уваги до викладача. Тому постає важливе завдання для керівництва закладу - збереження працездатності спеціаліста, що полягає у запобіганні впливу негативних факторів, пов'язаних із цією професійною діяльністю - вигорання (емоційне виснаження). Також це формування психофізичної стійкості та самоорганізації компетентність майбутнього фахівця, завдяки якій він здатний вибрати відповідний стиль поведінки та організації діяльності [10. С.62].

На рисунку 3.1. були розроблені драйвери вигорання викладача. Профілактика проводилася на таких рівнях, зокрема:

соціальний (зовнішньому): профілактичні заходи, спрямовані на підвищення престижу професії вихователя, підвищення оплати праці; забезпечення більшої та соціальної захищеності вихователів та ін. На жаль, зовнішні (об'єктивні) щодо професіонала чинники на рівні кожного вихователя чи навіть дошкільного закладу змінити практично неможливо, у цьому випадку можна говорити хіба що про зміну ставлення до них професіонала;



Рис. 3.1. Драйвери вигорання викладача

організаційний: профілактичні заходи, спрямовані на покращення санітарно-гігієнічних умов праці, на доведення їх до рівня санітарно-гігієнічних норм умов праці, зменшення перевантажень спеціалістів, нормований робочий день, визначений зміст роботи та ін.;

міжособистісний: профілактичні заходи, спрямовані на покращення морально-психологічного клімату в колективі, налагодження конструктивної взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу; соціальну підтримку та ін.;

особистісний: профілактичні заходи, спрямовані на самого вихователя (профілактика хвороб, підвищення рівня стресостійкості, професійної мотивації, вирівнювання балансу між витраченими зусиллями й одержаною винагородою, зниження рівня негативних особистісних станів і властивостей та ін.).

Тренінг “Профілактика та подолання професійного вигорання викладачів ЗВО” запропонований з метою створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання; формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості.

Під час апробації програми, викладачі були забезпечені окремим приміщенням для проведення тренінгових сесій, технічними засобами та спеціальним роздатковим матеріалом. Робота протягом тренінгу в експериментальній групі була організована таким чином, що включала тематичні сесії та міжсесійні періоди.

Тренінг розраховано на 20 академічних годин: п'ять тренінгових сесій по 4 години кожна, заключне заняття – 2 години та самостійна робота – 10 годин. Орієнтовна структура занять розміщена в таблиці 3.1.

Під час підготовки були визначені наступні завдання тренінгу:

- ❖ інформування учасників про психологію взаємодії, впливи психіки на соматичну сферу, про можливості поліпшення стану людини через
- ❖ покращення його психологічного стану та міжособистісних комунікацій, про професійні стреси, синдром професійного вигорання та можливості усунення його впливу;
- ❖ визначення психологічної проблеми кожного учасника групи, усвідомлення шляхів їх вирішення.

Під час самостійної роботи викладачі виконували домашні завдання, що передбачали використання набутих під час сесій знань, умінь й навичок для: зниження рівня професійного вигорання, зокрема таких його компонентів, як напруження, резистенції та виснаження; сприяння посиленню мотивації персоналу до подолання професійного вигорання, сприяння розвитку психологічних характеристик викладчів, що виступають в якості особистісних чинників профілактики емоційного вигорання.

Таблиця 3.1.

Орієнтована структура занять

План	Тривалість
------	------------

1.Привітання. Рефлексія стану учасників групи	10 хв.
2. Вступ до заняття. Створення емоційного настрою наспільну роботу.	10 хв.
3. Основна частина, орієнтована на вирішення завдань програми: функціональні, когнітивні, комунікативні, психогімнастичні вправи, ігри, бесіди, дискусії, мозковий штурм, релаксація та ін.	40 хв
4.Закріплення. Набуття нового досвіду.	25хв.
5.Інтеграція. Поєднання нового досвіду з реальним життям.	15 хв.
6.Зворотний зав'язок (рефлексія). Моніторинг настрою та ритуал прощання.	20 хв.

Заняття 1. ЧИ ВІРЮ Я В ТЕ, ЩО ВИГОРІВ?

Мета: введення учасників в хід групи, ознайомити з правилами, визначити проблеми та окреслити бар'єри, що перешкоджають отримувати максимум задоволення від професії, виначити симптоми вигорання, ознайоми з поняття емоційної напруги, проаналізувати потенціал особистості.

Хід тренінгу:

Повідомлення мети

Оглядова інформаційна хвилина “Вигорання – інфекційна хвороба”

Визначення правил.

Розігрів: 1. Вправа “Павутиння”

Тренер дає клубок ниток першому учаснику говорить ім'я, хто є за професією, і далі передає клубок не відриваючи нитку, таким чином створеться павутина.

2. Гра “Килимок” *Створюємо правила*. Кожен учасник повинен на окремому невеличкому яскравому аркуші паперу написати 1 правило взаємодії з групою, а потім кожен по черзі наклеює на загальний ватман.

3. Вправа “Ти такий як я”

Хід вправи: розділіть аркуш на 2 колонки. У першій напишіть список власних позитивних якостей (близько 20). Сконцентруйтеся на кожній із них, згадайте ситуацію, пов’язану з нею, що була для вас приємною або успішною. У другій колонці напишіть умовну назву цієї ситуації. Усі перераховані якості та позитивні ситуації, пов’язані з ними, регулярно перечитуйте. Завдяки цьому ви зможете знову переживати приємні моменти, що допоможуть підвищити самооцінку та впевненість у собі. Кожен знайде за особливостями схожого на себе учасника.

Рефлексія: якщо маєте бажання, можете поділитися з групою своїми враженнями від вправи.

4. Вправа «Зоряна година» (Н.С. Пряжников)

Учасник повинен 5-10 хв. виокремити 3-5 позитивні риси, що характерні для професії викладача (заради чого представники даної професії взагалі живуть).

Далі по черзі кожний учасник розповідає про радощі, які він виділив.

5. Вправа «Що я хочу змінити» (І. К. Фопель)

Мета: демонстрування учасниками групи мети у стилі театру імпровізацій.

Учасникам пропонується з’ясувати, хто які цілі ставить перед собою в житті у цей час. Кожний буде робити це без слів і кожний зможе показати іншим свої наміри.

Учасники стають у формі кола. Кожний виходить на середину кола й протягом однієї-двох хвилин пропонує форми поведінки, яких він хотів би позбутися. Після невеликої паузи він повинен зобразити змінюючи варіанти поведінки та реакцій. Той, хто зрозумів дії цієї людини, приєднується і демонструє такі ж способи поведінки. На думку І. К. Фопеля, тому, хто

стоїть у колі не так самотньо, а іншим стане простіше ототожнювати себе з ним і зрозуміти його [7, с. 17].

6. Вправа “Корзина очікувань”.

Кожен з учасників пише на аркуші свої 2-3 очікування від тренінгу і кладе в запропоновану тренером корзинку. Після закінчення тренінгу, доцільно прочитати, і оцінити сприйняття до очікуваного.

7. Тест. Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко) (Додаток А).

8. Групова дискусія «Робота із словником емоцій». Спрямована на вияв реальних почуттів і емоцій педагога, оскільки йому слід постійно приховувати свої спонтанно виникаючі природні почуття, які «не відповідають» ситуації; велика кількість емоційного ресурсу витрачається на пригнічення почуття роздратованості, втоми, злості, приховування свого неприйняття деяких якостей своїх учнів, колег.

Робочий словник емоцій

Позитивні емоційні стани: радість, задоволення, гордість, самолюбубання, насолода, щастя, надія, ентузіазм, натхнення, піднесення, безтурботність, спокій, захват, захопленість, зачарованість, щастя, запал, піднесення, порив, натхнення, торжество, тріумф.

Негативні емоційні стани: досада, розчарування, засмучення, гіркота, жаль, смуток, відчай, розпач, сум, хандра, нудьга, зневіра, зневір'я, депресія, страхи, дискомфорт, скорбота, журба, уболювання, відчай, шок, образа, придушення, пригнічення, залежність, приниженість, гнів, заздрість, обурення, почуття помсти і т. п.

«Нейтральні» стани: цікавість, допитливість, зацікавленість, інтерес, здивування, увага, спокій, байдужість, сором, хвилювання, полегшення, нетерплячість, напруга, «спортивна» злість, азарт, ревності, бунтарство, зосереджений, відстороненість, умиротворення, примирення і т.п.

9. Вправа «Виклик емоції»

Ведучий: «Пригадайте й опишіть найчудовіші переживання вашого

життя; найщасливіші миті – захоплення, радості, щастя. Уявіть, що ця ситуація повторилася і ви зараз перебуваєте в цьому стані щастя, радості. Згадайте, які образи – зорові, слухові, кінестетичні – супроводжували цей стан. «Зробіть» таке ж обличчя, як тоді: ту ж усмішку, той же блиск в очах, той же рум'янець, той же прискорений пульс тощо. Відчуй цей стан усім тілом: енергійною позою, красивою поставою, упевненою ходою, виразними жестами тощо. Намагайтеся утримати і запам'ятати ці фізичні прояви радості та щастя, щоб потім їх відтворити за власним бажанням.

Дуже корисно починати кожну справу, кожний день так: пригадати щонебудь приємне, що викликає усмішку, налаштуватися на добрі взаємини з колегами, дітьми, близькими».

Обговорення

Які образи вам легше вдалося відтворити ?

Що допомагало вам відтворювати образні уявлення, що заважало?

Яку роль відіграє візуалізація в саморегуляції емоційного стану?

10. Вправа «Оцінка моїх емоцій»

Мета: символічне закінчення заняття, висвітлення невиявлених емоцій, почуттів, результативності заняття для учасників групи, отримання зворотного зв'язку.

Учасникам необхідно дати відповіді на питання: «Що сподобалося?», «Що нового вони дізналися?», «Як почувалися протягом заняття?», «Що викликало труднощі?» та заповнити матрицю-маркер, зазначивши цифрами смайлики, що відповідають їхньому стану, думкам, емоціям тощо:

1 – враження після сьогоднішньої зустрічі; 2 – моє самопочуття на занятті;

3 – настрій, з яким я йду додому.

Обладнання: матриця-маркер для рефлексії власних почуттів і самооцінки свого емоційного стану (див. Додаток Г).

ЗАНЯТТЯ 2. МІЙ ТАЙМ І МІЙ МЕНЕДЖМЕНТ.

Мета: ознайомити учасників з поняттям тайм менеджменту, (плануванням, оцінкою, аналізом часових втрат); створення позитивної мотивації, визначення головних цілей життя, визначення власних ключів саморегуляції та способів відновлення у стресових ситуаціях.

Хід тренінгу:

1. Повідомлення мети

2. Оглядова інформаційна хвилина “Самоменеджмент в житті викладача”

11. Вправа «Колесо життєвого балансу» спрямована на визначення збалансованості різних сфер життя (професійна сфера, особистісна, організаційна) та залучення відповідного особистісного ресурсу для конструктивного переживання синдрому «вигорання».

Опис: накресліть коло і уявіть, що воно відображає ваше ідеальне життя. Якими сферами життя ви б заповнили його? Заповніть його тим, що вважаєте найбільш важливим для себе. Кожен сектор буде представляти відповідну сферу вашого життя. Оцініть по 10-бальній шкалі, наскільки кожна із сфер реалізована вами: 0 – зовсім нереалізована, 10 – реалізована на всі 100%. Отримані результати відобразіть у колі. Отримавши наочну діаграму, ви можете судити про те, що у вашому житті займає багато місця, а що варто розвинути.

«Колесо» дозволить наочно проаналізувати, наскільки збалансовані життєві пріоритети.

12. Притча «Ціна часу» (Додаток Д)

Групова дискусія «Саморегуляція»

Мета: розвивати саморегуляцію у педагогів (самоконтроль та самопізнання як професійно важливої якості).

Опис: пропонується роздатковий матеріал основних принципів саморегуляції педагога для розвитку в учасників самоконтролю та адекватних способів реагування на різного роду стресогенні фактори.

Саморегуляція. Психологічний самозахист.

Важливе уміння педагогів – це не приймати на себе чужих емоцій.

Існує два принципи побудови психологічного самозахисту:

1. Принцип перешкод. Суть полягає у тому, щоб подумки вибудовувати різні перешкоди, що не пропускають негативні емоції:

2. Захист від негативних емоцій за допомогою стіни. Уявна між собою і подразником стіна, яка не пропускає негатив. Вона, наприклад, із скла. Все чути і видно. А негатив відскакує. Працювати спокійніше.

3. Захист із допомогою «амулетів». Будь-який предмет, який на вашу думку, Вам допомагає, Вас захищає. Багато хто використовує шпильки. Їх не видно. І при цьому пам'ятати, що все негативне Вас не зачіпає. Навіть те, що не було сказано, теж не може Вам зашкодити. Принцип переводу у кумедну ситуацію. Дозволяє впоратися із самими складними ситуаціями: якщо Вам смішно, то ви не можете ображатися. Але спочатку потренуйтеся на більш-менш нескладних ситуаціях. Пам'ятайте, що цей прийом – захист від емоцій, а не спосіб вивести із себе людину.

4. «Малюнок». Під час утрудненого спілкування ви подумки виставляєте на лобі у людини крапку маркером і дивіться, зберігаючи при цьому доброзичливий вираз обличчя. Якщо розмова продовжує тривожити продовжуйте уявно навколо точки малювати пелюсточки. Головне не переходити границі та контролювати вираз свого обличчя.

5. «Ковпак клоуна». Уявіть його на своєму співрозмовнику. Можливо, він із бубонцями, і вони видзвонюють, коли людина трясє головою. Деталізуйте до того часу, коли вам не образливо і в той же час на обличчі зберігайте доброзичливе ставлення.

6. «Локшина». Наприклад, людина не розібралась в ситуації або посилається на неперевірену інформацію, але при цьому кричить і звинувачує вас. Намагайтеся уявити, що у людини на вухах «локшина» і вона тисне їй на вуха, тому зрозуміло, чому вона так кричить.

Можна придумати і свої прийоми самозахисту. Головне тренуватися на простих ситуаціях 2-3 тижні, а потім це буде виходити автоматично.

Важливо пам'ятати, що ви захищаєтесь не від людини, а від її

негативних емоцій. Це значить, що ви уважно слухаєте, хочете розібратися у проблемі, у вас доброзичливий вираз обличчя, а негативні емоції вас не стосуються. Навчіться не приймати негативні емоції, робіть наступний крок – крок назустріч людині.

Поспівчуйте людині, пожалійте їй: у людини серйозні проблеми, тому вона і кричить. Але про це прямо їй не скажеш. А за великим рахунком вона таким дивним способом просить про допомогу, необхідно їй допомогти в цьому і полягає робота педагога.

Як результат, подібні ситуації можуть приносити людині задоволення і навіть радість – я допоміг людині в складній ситуації, поставився до неї по-людськи, не дивлячись на те, що вона говорила на мою адресу не зовсім приємні слова.

І пам'ятайте: сильний за всіх – керований собою.

Обговорення: Які форми взаємодії в групі сприяли досягненню результату, а які перешкоджали?

Чи був у дискусії лідер?

Чи був хтось, хто не повністю реалізувався або взагалі не був почутий?

14. Вправа “План”

Хід вправи: складіть план справ на наступний день з урахуванням того, що кожен годину потрібно змінювати заняття (необхідно зважати на добові чергування, участь в охороні громадського порядку, домашні завдання, роботу по дому й час для відпочинку). Поміркуйте: “Чи складно це робити?”, “Які труднощі були в його підготовці плану?”.

Мозковий штурм: “Які переваги має планування діяльності для курсанта та яку користь він отримує від планової роботи?”.

15. Вправа «Вміння казати «ні»».

Мета: навчитися раціонально розподіляти власні ресурси, відстоювати особисту територію у процесі спілкування.

Хід виконання: учасники згадують ситуації, які, можливо, виникали останнім часом, коли вони не змогли відмовити іншому в проханні

(вимозі) у ході міжособистісного спілкування, хоча внутрішньо дуже не хотіли виконувати це прохання (вимогу). Чи виникали такі ситуації, коли вони не змогли сказати «ні», що призвело до неприємних для них наслідків? Учасники записують такі ситуації, а потім обговорюють їх в групі.

Коментар: дехто з учасників зміг побачити зв'язок між своєю поступливістю та негативними наслідками, у тому числі, для здоров'я, коли, наприклад, вони брали понаднормову роботу, або погіршення стосунків, коли не могли вчасно виконати обіцяне.

16. Вправа “Нудна справа” (з подальшим обговоренням у групі)

Хід вправи: “Усім курсантам доводиться часто виконувати нудну монотонну роботу, що викликає нудьгу, негативне ставлення до неї, не приносить особливого задоволення від її виконання. Спробуємо цю роботу зробити цікавішою та підготуємо “Пам’ятку мудрих порад”.

Індивідуальна робота. Кожен учасник тренінгу розділяє аркуш паперу на дві колонки. У першій записує власні “поглиначі часу”, а у другій – як він з ними справляється або справлявся б. Отже, у процесі виконання роботи курсант описує, як сприймає, ідентифікує власні “поглиначі часу” та шукає шляхи їх профілактики.

Домашнє завдання: Вправа “Знайди час на себе”

Заняття 3. Я-КРАЩИЙ

Мета: усвідомлення власної цінності, зняття напруги у стосунках з іншими, стимулювання позитивного і об'єктивного ставлення до себе.

Хід тренінгу:

1. Повідомлення мети
2. Оглядова інформаційна
3. Тест. Дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн (модиф. А.Прихожан) (Додаток Ж)

17. Вправа “Гейзер”

Мета: вивільнення негативної психічної енергії.

Хід вправи: сядьте зручно (у позу кучера). Руки покладіть на коліна долонями догори або опустіть уздовж тіла. Закрийте очі, пригадайте приємні ситуації зі свого життя. Дихайте спокійно, рівномірно. Зробіть вдих, затримайте повітря в легенях і повільно його видихайте через усе тіло: руки, ноги. Налаштуйте організм на повне розслаблення. Уявіть себе біля гарячого джерела – гейзера. Спостерігайте, як час від часу відбувається чергове виверження. З центру гейзера з гучним шипінням і свистом виринається великий стовп пари, наче хтось відкрив клапан гігантського парового ковша. Так земля “випускає пар”. Звільніться від нагромадженого напруження, щоб зберегти своє здоров’я. А тепер уявіть себе гейзером, відкрийте у верхній частині голови захисний клапан. Уявіть, як із вашого тіла виходить емоційна пара й спадає напруження. Зробіть глибокий вдих, сконцентруйте емоційне напруження в легенях і видихом виштовхніть його через відкритий клапан. Відчуйте полегшення й очищення. Повторюйте цю процедуру, поки не відчуєте повне розслаблення і спокій .

18. Вправа “Чим би я хотів займатися поза роботою?”

Хід виконання: учасники складають список під назвою «Я дійсно хочу цим займатися», перераховуючи все, чим вони хочуть займатися в поза робочий час в послідовності від найбільш до найменш бажаних дій. Потім їм пропонується пригадати, коли вони востаннє займалися тим чи іншим з їхнього списку. За бажанням рятувальники обговорюють в групі свої відкриття під час виконання вправи.

Коментар: учасники активно поводити себе під час вправи, обговорюючи свою улюблені заняття. Виявилось, що деякі з їхніх захоплень поділяють інші учасники.

19. Вправа “Картинна галерея”

Мета: формування мотивації досягнення позитивного зразка, проведення компліментарної ідентифікації з відомими та успішними жінками

(чоловіками). Учасникам пропонується пройтися «картин-ною галереєю», розглядаючи портрети людей, згадати їхні долі й обрати ті портрети, які чимось схожі на них: мають схожу зовнішність, долю, звички, душевний стан тощо.

Обладнання: портрети відомих жінок (чоловіків): політиків, вчених, художників, педагогів, акторів, музикантів тощо.

Обговорення: провести обговорення особистісних рис обраних героїнь, допомогти учасникам закріпити уявлення про власні позитивні, стійкі риси характеру.

20. Вправа «Намалюю себе»

Мета: сприяння створенню та переживанню власного «Я», формування потреби у самовдосконаленні шляхом створення ситуацій нового бачення себе.

Інструкція: кожному учаснику групи пропонується на аркуші паперу символічно намалювати свій власний образ в алегоричній формі, тобто, так, як він себе уявляє. Для малювання можна використовувати різні олівці, але у всіх повинен бути однаковий колір. Малюнок довільний. Тривалість малювання 5-10 хвилин.

Обладнання: папір, однакові набори олівців.

Інформація для ведучого: після виконання завдання, ведучий забирає малюнки і перемішує. Демонструючи їх по черзі, просить кожного учасника висловити своє враження про людину, яка його намалювала.

Вправа вимагає витримки. При відчутті втоми можлива перерва.

Заняття 4. МІЙ ПАЗЛ.

Мета: вміння самостійно приймати рішення та вирішувати проблемні ситуації, формування потреби до здатності переорієнтовуватися у ситуації стресу, аналізувати її з боку спостерігача.

21. Вправа “10 позитивних моментів”

Мета: навчити учасників бачити позитивні сторони та моменти навіть

у дрібницях, формування позитивного мислення.

Хід виконання: учасникам пропонується знайти десять позитивних моментів за сьогоднішній день, потім за вчорашній день.

Коментар: після виконання вправи учасники відмічали, що почали бачити позитивні сторони там, де раніше їх не помічали, в тому, що вважали звичайним, повсякденним.

22. Вправа «Лист до себе в майбутнє»

Мета: усвідомлення учасниками тренінгу власних ресурсів.

Хід виконання: тренер повідомляє завдання кожному учаснику – написати самому собі листа, який зараз буде заклеєний, а відкрити його слід лише через 10 років. Учасники мають коротко описати, які вони зараз, що їх цікавить, що вони думають про своє майбутнє, чим займатимуться, хто буде навколо них, що вони хочуть побажати собі на майбутнє.

Коментар: учасники були зацікавлені вправою, відмічали, що вона спонукає замислитись про сенс своєї діяльності.

23. Вправа «Сусіду зліва – сусіду справа»

Мета: активізація уваги, пам'яті, творчого мислення, завершення заняття на емоційному піднесенні.

Хід виконання: всі учасники сидять в колі. Кожен своєму сусіду справа на вухо говорить, що б він йому подарував. Потім кожен учасник сусідові зліва на вухо говорить про те, що його сусід зліва повинен зі своїм подарунком зробити. Далі по черзі вголос кожен говорить, що їм подарували і що сказали з подарунком зробити.

Коментар: рятувальники із задоволенням виконували вправу. Подарунки включали у тому числі власне житло, навіть окремі частини рятувальної техніки.

Заняття 5. Я ВІРЮ У СЕБЕ

Мета: розвиток впевненості у собі, створення активної життєвої позиції, підведення підсумків.

24. Вправа «Валіза»

Опис. Кожен з учасників по черзі виходить за двері на декілька хвилин. У цей час усі інші збирають йому «валізу» – шляхом групової дискусії виділяють по 3 позитивні і негативні якості, які даний учасник проявив у ході тренінгу, і записують їх. Потім учасник повертається в аудиторію і йому вручається в складеному вигляді листочок із списком якостей. Розгортати і читати його дозволяється тільки після закінчення заняття. Добре, якщо ведучий у кінці заняття теж отримає свою «валізу». Дану вправу слід проводити з обережністю, оскільки отриманий таким шляхом досвід у деяких випадках може виявитися психотравмуючим. Ведучому необхідно з учасниками тренінгу ухвалити рішення, чи готова конкретна група до виконання даної вправи. Результати вправи залишаються у кожного учасника індивідуально, не передбачене їх групове обговорення. Якщо у когось виникне бажання обговорити отримані результати, то учасники повинні мати можливість згодом індивідуально поспілкуватися з тренером з цього приводу.

Тривалість вправи передбачити досить важко, дуже приблизно можна орієнтуватися на цифру 6 хвилин на людину (по хвилині на якість). Якщо група велика і/або учасники схильні до тривалої і ґрунтовної бесіди, то робота може зайняти і все заняття.

Психологічний сенс вправи. Учасники отримують зворотний зв'язок від групи на свою поведінку в ході тренінгу. Крім того, отриманий листочок виступає для деяких учасників своєрідною «матеріалізацією» тренінгу, його «об'єктивізацією». Деякі педагоги зберігають свої листочки і час від часу перечитують їх навіть через тривалий час після закінчення тренінгу.

Таким чином, післяд завершення тренінгу, нами було проведено опитування по певних показниках: *наскільки справдилися очікування учасників від тренінгу, техніки, що виявилися найбільш ефективними для учасників, наскільки корисним виявився тренінг у їхньому повсякденному житті.*

Результати анкетування показали наступне рис. 3.2. Три чверті (74,2%)

учасників зазначають, що їх *очікування* від тренінгу «справдилися» або «скоріше справдилися». Виявлено, що 9,7% респондентів вважають, що їх очікування «і справдилися, і не справдилися», дещо більше (12,9%) респондентів свідчать про те, що їх очікування «скоріше не справдилися» і лише 3,2% опитаних зазначають, що їх очікування «не справдилися». Оскільки три чверті учасників тренінгу стверджують, що їх очікування справдилися цілком або значною мірою, це може свідчити про вдале проведення тренінгу.

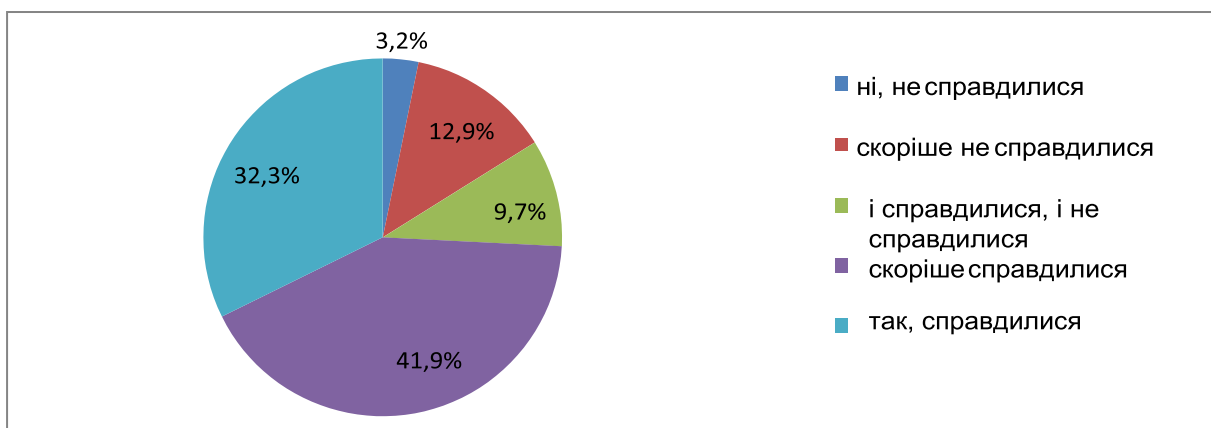


Рис. 3.2 .. Оцінка учасниками того, наскільки справдилися їхні очікування від тренінгу

Серед *технік*, що виявилися найбільш ефективними для учасників, найбільше запам'яталися навчально-рольові ігри, робота в малих групах, «мозкові штурми». Викладачі висловлювали побажання більше уваги приділяти психологічній підтримці безпосередньо на робочому місці.

Щодо оцінки викладачів того, *наскільки корисним виявився тренінг у їхньому повсякденному житті*, то переважна більшість (77,4%) учасників тренінгу визнають, що тренінг є для них «переважно корисним» або «корисним», менше ніж шоста частина опитаних (16,1%) вважають, що тренінг був «рівною мірою корисним та некорисним» та лише 6,5% оцінюють його як «переважно некорисний» (рис. 3.3.). Варто зазначити, що ніхто з учасників не зазначає, що тренінг був для нього «некорисним».

Оцінки учасників тренінгу свідчать про високу практичну значущість тренінгу для рятувальників.

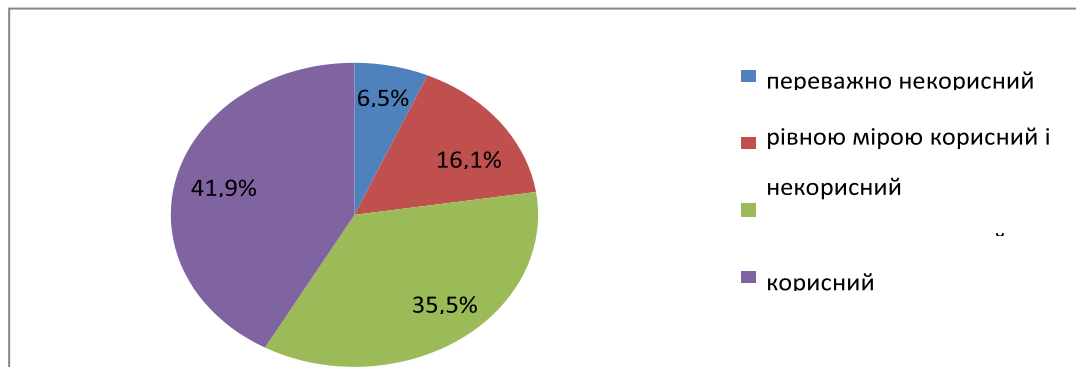


Рис. 3.3. Оцінка учасниками ступеня того, наскільки корисним виявився тренінг у їхньому повсякденному житті

Що стосується безпосередньо оцінки учасниками *ефективності тренінгу в цілому* (рис. 3.4.), то 83,8% учасників вважають тренінг «ефективним» або «скоріше ефективним», 6,5% респондентів оцінюють тренінг як «у рівній мірі ефективний і не ефективний», лише 9,7% респондентів вважають тренінг «скоріше неефективним» та жоден з учасників не описує тренінг як «неефективний». Отже, високі оцінки учасників свідчать про значну ефективність тренінгу в цілому.

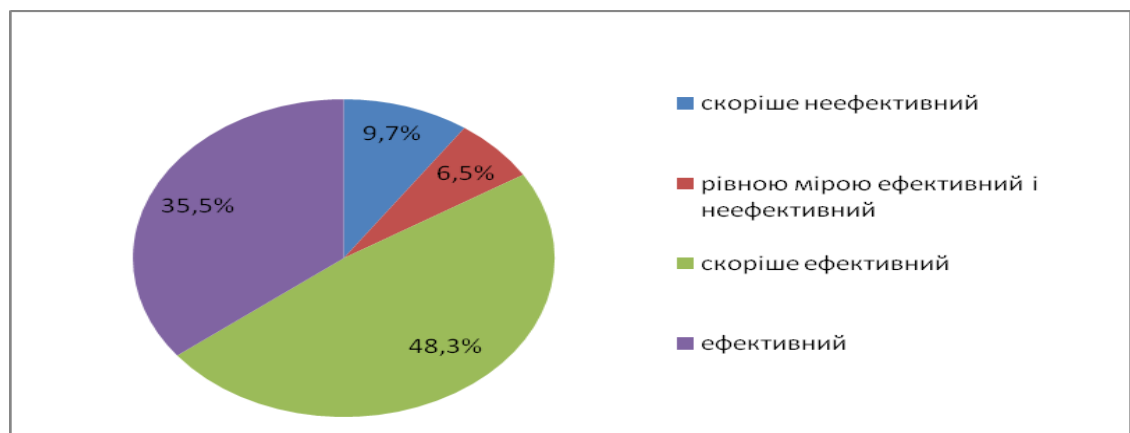


Рис. 3.4. Оцінка учасниками ефективності тренінгу в цілому

Таким чином, дослідження ефективності тренінгу в процесі

проведення формувального експерименту показало можливість використання тренінгової програми для профілактики та зниження рівня вияву професійного вигорання у викладачів Сумського національного аграрного університету.

Виходячи з даних, отриманих у теоретичному й емпіричному дослідженнях, було визначено такі психологічні умови корекції професійного вигорання у викладачів:

Гуманістичні цінності, які покладені в викладацькій діяльності, спрямовані на прийняття, розуміння та особистість студента. Це вимагає від викладача професійно-стійкої внутрішньої мотивації, створення гуманістичної позиції, кореляції життєвих цінностей з професійним ростом. Тому для забезпечення даних компонентів необхідна любов до дітей, турбота про їхнє фізичне та психічне здоров'я, гуманне ставлення, повага, довіра, визнання можливостей, захист прав та інтересів, підтримка кожної індивідуальності.

Відтак для гармонізації гуманістичної спрямованості викладачі було використано етичні діалоги, активні методи (рольові ігри, аналіз ситуацій морального змісту), бесіди, притчі, метою яких була актуалізація творчого потенціалу, почуттів, осмислення моральних проблем; мозковий штурм, вправи, проєктивне малювання тощо) метою яких є самостійний пошук істини, покращення конструктивності та критичності мислення, розуміння цінностей сучасного світу; ведення щоденника й ін.

У контексті нашого дослідження однією із психологічних умов корекції професійного вигорання є приведення у відповідність самоставлення як специфічного емоційного переживання « за » чи « проти » самого себе, яке формується на основі самосприйняття, образу «Я», самооцінки й оцінки значущими іншими та самооцінки як суб'єктивного утворення, що відображає оцінку особистістю своїх якостей, себе, власної успішності, а також оцінки інших людей, що формується на основі системи її цінностей.

Саме позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка— це ті умови, які забезпечуватимуть гармонійне існування особистості, які будуть запобігати формуванню професійного вигорання чи забезпечувати ефективні психологічні умови корекції цього стану.

Наявність розвинених комунікативних здібностей допомагає налагоджувати педагогічно доцільну взаємодію зі студентами, батьками, адміністрацією навчального закладу, громадськістю, забезпечувати навчальні чи виховні заходи тощо. Важливою складовою процесу діалогічної взаємодії є й уміння встановлювати контакти з учасниками навчального процесу за допомогою « продуктивної комунікації», яка базується на взаємоповазі та довірі. Тому важливе значення має гігієна спілкування, яка полягає не тільки в дотриманні норм спілкування (певної комунікативної програми поведінки в педагогічному середовищі), правил хорошого тону, уважного ставлення й до інших, але й у стримуванні власних емоцій, врахуванні психологічного стану іншого, використанні правил асертивної поведінки тощо.

Таким чином, виходячи з вищесказаного, сформували певні рекомендації щодо подолання професійного вигорання викладача: 1) вивчити свої потреби, зрозуміти власні цілі та уявити образ свого майбутнього, віднайти сенс того, чим саме людина займається; 2) здійснити перехід у сферу діяльності, яка є близькою до виконуваної, а це дозволить застосувати набуті знання, уміння та навички (працівник робить так звану горизонтальну кар'єру); 3) не залишаючи даного виду діяльності, зробити її інструментом для досягнення більш глобальних ідей; 4) працівник, залишаючись у тій же ситуації, має зробити акценти не на тому, що добре знає, уміє та засвоїв, а на тому, що є для нього проблемою. Так можна віднайти новий сенс у старій професії, а її перетворення в інструмент саморозвитку стає профілактикою вигорання.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У третьому розділі магістерської роботи обґрунтовано теоретичне та практичне значення коучингу для проведення профілактичних та коригуючих заходів по професійному вигоранню у викладачів ЗВО. За допомогою професійного коучингу в комбінації з Т-групами виявлено, що проведення тренінгів сприяє підвищенню власної і професійної мотивації, збалансування життєвих та кар'єрних цінностей. За допомогою процесу коучингу викладачі поглиблюють свої знання, покращують свій ККД (коефіцієнт корисної дії) і підвищують якість свого життя".

Головним критерієм вибору даного методу при розробці проектних заходів по вирішенню питання професійного вигорання стала саме модель, яка базується на принципах: рівності - тренери та викладачі є рівноправними партнерами; вибору: вчителі повинні мати вибір щодо того, що і як вони навчаються; голосу: професійне навчання має розширювати можливості та поважати голоси викладачів; діалогу: професійне навчання має забезпечувати справжній діалог; рефлексії: рефлексія є невід'ємною частиною професійного навчання; практики: викладачі повинні застосовувати своє навчання до своєї реальної практики, коли вони навчаються та взаємності: тренери-викладачі повинні розраховувати отримати стільки, скільки вони дають. За допомогою коучингу викладач здобуде певну множину інструментів або навичок, які зможе використовувати для вирішення проблем і поза межами роботи.

Розроблений тренінг "Профілактика та подолання професійного вигорання викладачів ЗВО" запропонований з метою створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання; формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості на

організаційному, соціальному міжособистісному та особистісному рівнях у викладачів Сумського національного аграрного університету. Виходячи з даних, отриманих у теоретичному й емпіричному дослідженнях, було визначено такі психологічні умови корекції професійного вигорання у викладачів:

Гуманістичні цінності, які покладені в викладацькій діяльності, спрямовані на прийняття, розуміння та особистість студента. Відтак для гармонізації гуманістичної спрямованості викладачі було використано етичні діалоги, активні методи (рольові ігри, аналіз ситуацій морального змісту), бесіди, притчі, метою яких була актуалізація творчого потенціалу, почуттів, осмислення моральних проблем; мозковий штурм, вправи, проєктивне малювання тощо) метою яких є самостійний пошук істини, покращення конструктивності та критичності мислення, розуміння цінностей сучасного світу; ведення щоденника й ін.

Приведення у відповідність самоставлення як специфічного емоційного переживання “за” чи “проти” самого себе, яке формується на основі самосприйняття, образу “Я”. Саме позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка— це ті умови, які забезпечуватимуть гармонійне існування особистості, які будуть запобігати формуванню професійного вигорання чи забезпечувати ефективні психологічні умови корекції цього стану.

Важливою складовою процесу діалогічної взаємодії є й уміння встановлювати контакти з учасниками навчального процесу за допомогою «продуктивної комунікації», яка базується на взаємоповазі та довірі. Тому важливе значення має гігієна спілкування, яка полягає не тільки в дотриманні норм спілкування (певної комунікативної програми поведінки в педагогічному середовищі), правил хорошого тону, уважного ставлення й до інших, але й у стримуванні власних емоцій, врахуванні психологічного стану іншого тощо.

ВИСНОВКИ

У процесі роботи було встановлено, що вигорання - надзвичайно виснажлива проблема психічного здоров'я, яка впливає не тільки на якість життя тих, хто від нього страждає, їх міжособистісні відносини, але і на якість їх роботи. Ці аспекти є надзвичайно актуальними для викладачів, метою яких є навчання і формування життя студентів.

Виявлено, що у діяльності викладача ЗВО до специфічних чинників професійного вигорання можна віднести: великий об'єм роботи, який повинен здійснити викладач; багатофункціональність професійної діяльності викладача; особливості комунікативної діяльності викладача у сфері “людина-людина”; неоднорідність студентської аудиторії за інтелектуальними та соціально-культурними особливостями, рівнем відповідальності, загальною освіченістю, спрямованістю навчальної та професійною мотивацією.

У процесі проведення експериментального дослідження емоційного вигорання серед науково-педагогічного персоналу Сумського національного аграрного університету. У дослідження брали участь 30 осіб, з яких 10 чоловік та 20 жінок, віком від 30 до 60 років. У емпіричних дослідженнях було застосовано метод опитування і анкетування.

Відповідно до методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, виявлено, що симптом “психотравмуючих обставин” не сформувався в жодній із вікових груп (від 70-80 %). Найбільша кількість “незадоволених собою” виявилась у 2 віковій групі і становить 60% опитаних, і зауважимо цей симптом потрапив до групи, що формується. Симптом “загнаність у кут”, такий, що формується стостерігається у першій та 2 вікової групи, і коливається від 60 до 70%. Це вже свідчить про наявний

певний інтелектуально-емоційний “глухий кут” у викладачів від 30 до 50 років. Такий симптом як “тривога та депресія”, який майже сформований на 100% наявний у 3 групі, пов'язаний з певним переживанням втрати робочого місця, бути непотрібним серед колег, друзів. Симптом “Неадекватне вибіркоче емоційне реагування” та “емоційно-моральна дезорієнтація” є такими, що не сформований в жодній віковій групі, однак останній наближається до формування у 1 групі. Симптом “Розширення сфери економії емоцій” формується у кожної вікової групи і коливається у межах від 50 до 80%, що говорить про бажання обмежити комунікації, наступає емоційна замкненість.

Редукція професійних обов'язків, симптом який сформувався в кожній віковій категорії, і є ще таким, який формується, наприклад, у першій групі. Це говорить про прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, а більше приділяти увагу своїм улюбленим справам, сім'ї, вихованню дітей. Найбільша кількість осіб виявила ознаки симптому емоційного дефіциту у 3 групі, що становить 90 %, і на 60% проявилися симптоми у 2 групи. Симптом “особистісне відчуження” не сформувався, а симптом “психосоматичні та психовегетативні порушення” в стані, що формується або є вже сформованим і становить від 50 - до 60%.

Досліджено, що у фазі напруги найбільш високі показники припадають на стаж роботи від 5 до 10 років, у фазі резистенції – від 11-20 років, і у фазі виснаження – також простежуються найбільші показники у групі, де стаж становить від 11-до 20 років.

Таким чином, в загальному виразі фази розвитку компонентів емоційного вигорання, % від загальної кількості опитаних становлять низький рівень напруження, середній рівень резистенції та низький рівень виснаження, що в загальному вигляді говорить про синдром вигорання, що формується.

Застосована методика “Визначення психічного “вигорання” О.О. Рукавішнікова, що досліджує прояви вигорання: виявила, що Індекс

Психічного Вигорання має рівень низького значення, що описує групу як таку, що психоемоційне виснаження відсутнє.

За допомогою опитувальника «Психологічне вигорання» (розроблений Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі К. Масlach та С. Джексона) встановили, що у групу з високим рівнем деперсоналізації потрапили працівники, які мають високий та середній рівень емоційного виснаження. Це може проявлятися у погіршенні стосунків з студентами та колегами по роботі. У багатьох випадках спостерігається зростання негативізму, цинічності стосовно учнів, колег.

Високий рівень мають 3 чоловік у редукції особистих досягнень. Такі працівники, які мають високий рівень показників, негативно оцінюють себе, свої професійні досягнення та успіхи, спостерігається негативізм щодо службової гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Ми дійшли висновку, що якщо у досліджуваного високий рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде високого рівня. Якщо досліджуваний має середній рівень емоційного виснаження, то деперсоналізація і редукція особистих досягнень може бути середнього або високого рівня. Якщо ж досліджуваний має низький рівень емоційного виснаження, то і деперсоналізація, і редукція особистих досягнень буде низького або середнього рівня. У групу з високим рівнем потрапили працівники, які мають професійний стаж 11-20 років, у групу з середнім рівнем 11-20 років, у групу з низьким – 1-10 років стажу. Чоловікам більш притаманний високий рівень деперсоналізації, а жінки більш схильні до емоційного виснаження.

Отже, дослідження показали, що «вигорілим» педагогам притаманні такі деструктивні властивості: напруженість, дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, втомлюваність, емоційна лабільність, поява негативних рис характеру, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, почуття самотності; зниження професійних спроможностей, а відтак, задоволення від своїх досягнень, від життя загалом;

порушення адекватності емоційного реагування, емпатії (зниження або втрата спроможності співчувати), рефлексії, самооцінки, нормативної поведінки, взаємин; руйнування навичок комунікативної компетентності; зниження мотивації професійної діяльності, пізнавального інтересу, а відтак самооцінки; деструктивна зміна ціннісних орієнтацій; внутрішньо-особистісні та групові конфлікти; цинічне дистанціювання від проблем та інтересів вихованців, зниження рівня мотивації щодо їх розвитку; професійна неефективність, пов'язана з усвідомленням неспроможності нести відповідальність за поведінку та навчання дітей, показувати відповідний приклад тощо

Обґрунтовано теоретичне та практичне значення коучингу для проведення профілактичних та коригуючих заходів по професійному вигоранню у викладачів ЗВО. За допомогою професійного коучингу в комбінації з Т-групами виявлено, що проведення тренінгів сприяє підвищенню власної і професійної мотивації, збалансування життєвих та кар'єрних цінностей. За допомогою процесу коучингу викладачі поглиблюють свої знання, покращують свій ККД (коефіцієнт корисної дії) і підвищують якість свого життя”.

Головним критерієм вибору даного методу при розробці проектних заходів по вирішенню питання професійного вигорання стала саме модель, яка базується на принципах: рівності - тренери та викладачі є рівноправними партнерами; вибору: вчителі повинні мати вибір щодо того, що і як вони навчаються; голосу: професійне навчання має розширювати можливості та поважати голоси вчителів; діалогу: професійне навчання має забезпечувати справжній діалог; рефлексії: рефлексія є невід'ємною частиною професійного навчання; практики: викладачі повинні застосовувати своє навчання до своєї реальної практики, коли вони навчаються та взаємності: тренери-викладачі повинні розраховувати отримати стільки, скільки вони дають. За допомогою коучингу викладач здобуде певну множину

інструментів або навичок, які зможе використовувати для вирішення проблем і поза межами роботи.

Розроблений тренінг “Профілактика та подолання професійного вигорання викладачів ЗВО” запропонований з метою створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання; формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості на організаційному, соціальному міжособистісному та особистісному рівнях у викладачів Сумського національного аграрного університету. Виходячи з даних, отриманих у теоретичному й емпіричному дослідженнях, було визначено такі психологічні умови корекції професійного вигорання у викладачів:

Гуманістичні цінності, які покладені в викладацькій діяльності, спрямовані на прийняття, розуміння та особистість студента. Відтак для гармонізації гуманістичної спрямованості викладачі було використано етичні діалоги, активні методи (рольові ігри, аналіз ситуацій морального змісту), бесіди, притчі, метою яких була актуалізація творчого потенціалу, почуттів, осмислення моральних проблем; мозковий штурм, вправи, проективне малювання тощо) метою яких є самостійний пошук істини, покращення конструктивності та критичності мислення, розуміння цінностей сучасного світу; ведення щоденника й ін.

Приведення у відповідність самоставлення як специфічного емоційного переживання “за” чи “проти” самого себе, яке формується на основі самосприйняття, образу “Я”. Саме позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка – це ті умови, які забезпечуватимуть гармонійне існування особистості, які будуть запобігати формуванню професійного вигорання чи забезпечувати ефективні психологічні умови корекції цього стану.

Важливою складовою процесу діалогічної взаємодії є й уміння встановлювати контакти з учасниками навчального процесу за допомогою «продуктивної комунікації», яка базується на взаємоповазі та довірі. Тому

важливе значення має гігієна спілкування, яка полягає не тільки в дотриманні норм спілкування (певної комунікативної програми поведінки в педагогічному середовищі), правил хорошого тону, уважного ставлення й до інших, але й у стримуванні власних емоцій, врахуванні психологічного стану іншого тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других /В. В. Бойко. — М. : Филинь, 2006. — 146 с.
2. Балакірєва К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання», Київ, С. 45.
3. Буртовая Н.Б. Личностные и профессиональные предпосылки формирования эмоционального выгорания у преподавателей высшей школы / Н.Б. Буртовая // Вестник ТГПУ. – 2010. – Вып. 12 (102). – С.141-149.
4. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості // І.І. Брецько // Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 30-33.
5. Гнускіна Г. В. Зв'язок включеності в роботу та професійного вигорання підприємців / Г. В. Гнускіна // Технології роботи психолога в організації : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. та молодих вчених, Запоріжжя, 2015. – Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2015. – С. 25–27.

6. Дубчак, О. Б. Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти / О. Б. Дубчак // Наук. вісник Миколаївського державного університету ім. В. О. Сухомлинського (Серія «Психологічні науки»): зб. наук. пр.; [за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової]. – Миколаїв : МДУ ім. В. О. Сухомлинського, 2011. – Т. 2. – Вип. 6. – С. 101-105.
7. Жогно Ю. П. Типологія переживання педагогом стану емоційного вигорання // Науковий часопис. – К., 2009. – Вип.26, ч.1 (50). – С.235–239.
8. Знанецька О.М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у працівників. Вісник Дніпропетровського університету ім. О. Гончара. Серія «Педагогіка і психологія». 2013. № 8. С. 80–87.
9. Карамушка Л. М. Вплив соціально-демографічних та сімейнопідприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» у підприємців/ Л. М.Карамушка, Г. В. Гнускіна // Технології роботи психолога в організації : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студ., асп. Та молодих вчених, Запоріжжя, 2014. – Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2014. – С. 34–36.
10. Кайдина М.С. Социальный интеллект и эмоциональное выгорание преподавателей средних специальных учебных заведений. Вестник АГУ. 2012. № 2. С. 159–164.
11. Кальбус О. Попередження професійного вигорання педагогів професійної освіти / О. Кальбус // Lviv Polytechnic National University Institutional // Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/23663/1/11-67-73.pdf>
12. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена / Т. А. Колтунович // Проблеми сучасної педагогічної освіти.

Серія: Педагогіка і психологія: зб. статей. – Ялта: РВВ КГУ, 2014. – Вип. 42. – Ч. 4. – С. 236–245

13. Колтунович Т. А. Сутність і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійний стрес» / Т. А. Колтунович // Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – К.: Гнозис, 2014. – Додаток 4 до Вип. 31. – Том III (11). – С. 142–151.
14. Колтунович Т. Семантика, дефініції і співвідношення понять «професійне вигорання» та «професійна деформація» / Тетяна Колтунович // Науковий вісник Чернівецького національного університету: зб. наук. праць. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2015. – Вип. 746: Педагогіка та психологія. – С. 76–86.
15. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання уменеджерів / Коновчук Н.С. // Правничий вісник університету “КРОК”. – 2012. – Вип. 14. – С. 91-95.
16. Корольчук В.М. Аналіз результатів диференційно-інтегральної оцінки чинників професійного стресу // Проблеми екстремальної та кризової психології.
17. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : теорія, діагностика, корекція : навчально-методичний посібник / Т. А. Колтунович. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Чернівці : Видавничий дім «РОДОВІД», 2016. – 164 с.
18. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання» / М. Г. Лаврова // Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (20-22 червня 2014 р.). – Одеса : Одеський нац. ун-т, 2014. – С. 116–125.
19. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа / А.Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.

20. Мирончук Н.М. Педагогічні та психологічні чинники професійного здоров'я викладача вищої школи / Мирончук Н.М. // Проблеми освіти: наук. – метод. зб. / Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. – К., 2006. – Вип. 86. – С. 386-393.
21. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії // Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. – Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. – С. 62-67.
22. Міщенко М. С. Особливості синдрому емоційного вигорання / М. С. Міщенко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. 11 : Соціальна психологія, Вип. 6, Кн. 2 / [голов. ред. С. Д. Максименко]. – К., 2013. – С. 103–113.
23. Моначин І. Л., Кутузова Н.В. Психологічні особливості професійного вигорання ІТ - спеціалістів. // Матеріали VIII Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій», 16-17 листопада 2019., м.Тернопіль. – С.138.
24. Овсянникова Т. Ю. К вопросу о предупреждении синдрома выгорания у преподавателей /Т.Ю. Овсянникова С.Б. Тайсаева // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XLVII междунар. науч.-практ. конф. № 12(47). – Новосибирск: СибАК, 2014. – С.18-
25. Овсяннікова В.В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу / В.В Овсяннікова // / Проблеми сучасної психології. - 2012. - № 1. - С. 113-118. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2012_1_22
26. Орел В. Е. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность / В. Е. Орел, А. А.

- Рукавишников // Психология субъекта профессиональной деятельности. Ярославль, 2002. – С. 49–65.
27. Пезешкиан Носсрат. Как позитивно преодолеть усталость и перенапряжение. Черкассы: Брама-Украина, 2013. 192 с.
 28. Перегончук Н. В. «Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Перегончук Наталія Василівна ; Держ. вищ. навч. закл. "Ун-т менедж. освіти". – К., С. 2011.
 29. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод.рекоменд. / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка]. – Л., 2008. – 53 с.
 30. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / за ред. М.С. Корольчука. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.
 31. Ракицкая А.В. Особенности синдрома эмоционального выгорания у педагогов с различным уровнем личностной и ситуативной агрессии. Психология обучения. 2015. № 4. С. 78–90.
 32. Ракицкая А.В. Синдром эмоционального выгорания и проактивная агрессия у педагогов // Психологическое сопровождение образовательного процесса. 2015. Вып. 5, ч. 2. С. 178–188.
 33. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания [Електронний ресурс] / Сидоров П.// Медицинская газета. – 2005. – № 43. – Режим доступа : http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html
 34. Скорик Ю. М. Передумови професійного вигорання викладачів вищої школи. Science and Education“ a New Dimension. Pedagogy and Psychology, 2014. Вип.19. С. 119–121.
 35. Старовойт О. Непевність і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини. Сер.: Філософія, педагогіка, психологія. 2014. Вип. 36. С. 50–57.

36. Субботина Л. Ю. Взаимосвязь психологической защиты и выгорания в процессе профессионализации учителей / Л. Ю. Субботина // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 2. – Том II. – С. 316–319.
37. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога в современных социальных условиях : автореф. дисс. на соискание уч. степени доктора психол. наук : спец. 19.00.07. «Педагогическая психология» / Т. В. Темиров. – 2011. – Нижний Новгород, 2011. – 45 с.
38. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу / І. Сапун // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 6-11.
39. Сипченко О.М., Банченко С.С. Професійне вигорання викладачів з во як психологічна проблема, «Молодий вчений» • № 10.1, 2018 р. С. 106-108.
40. Чудаєва Н.В. Емоційний світ людини : навч.-метод. посібник /Н.В.Чудаєва, Г.О.Шулдик. – Умань : РВЦ “Софія”, 2017. – 128 с.
41. Ashley Wilt Connors. (2020) The psychology of working life. *Journal of Public Affairs Education* 0:0, pages 1-3.
42. Cherniss C. The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout / Cherniss C. // *Professional of Burn-out: Resend Developments in Theory and Research*. –London: Taylor and Francis, 1993. – P. 135-149.
43. Colin M. Brown, Sarah E. James, George Soroka. (2020) Explicit Content: Two Experiments on Bringing Writing Instruction into the Political Science Classroom. *Journal of Political Science Education* 0:0, pages 1-27.
44. Freudenberger H.J. Staff burnout / H.J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. – 1974. –V. 30. – P. 150-165.
45. Grayson Bodenheimer, Stef M. Shuster. (2020) Emotional labour, teaching and burnout: Investigating complex relationships. *Educational Research* 62:1, pages 63-76.

46. Hannah Chan, Trevor G. Mazzucchelli, Clare S. Rees. (2020) The battle-hardened academic: an exploration of the resilience of university academics in the face of ongoing criticism and rejection of their research. *Higher Education Research & Development* 0:0, pages 1-15.
47. Keel P. Psychische Belastungen durch die Arbeit: Burnout-Syndrom [Psychological stress caused by work: burnout syndrome]. *Soz Präventivmed.* 1993;38 Suppl 2:S131- S132. doi:10.1007/BF01305364
48. Liisa Myyry, Terhi Karaharju-Suvanto, Marjo Vesalainen, Anna-Maija Virtala, Marja Raekallio, Outi Salminen, Katariina Vuorensola, Anne Nevgi. (2020) Experienced academics' emotions related to assessment. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 45:1, pages 1-13.
49. Pavlova, L. S. (2011). Prevention of manifestations of professional deformation in teacher personality (based on the example of secondary school teachers). (PhD thesis). Tver State University, Tver.
50. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // *Applied and Preventive Psychology*. – 1998. – V. 7 – P. 63-74.
51. Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
52. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2005). Stress and burnout: The critical research. In C. L. Cooper (Ed.), *Handbook of stress medicine and health* (2nd ed., pp. 155-172). London: CRC Press.
53. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
54. Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570.
55. Weihe Lei, Jingyu Li, Yongzhan Li, Gloria Castaño, Ming Yang, Bing Zou. (2020) The boundary conditions under which teaching–research conflict leads to university teachers' job burnout. *Studies in Higher Education* 0:0, pages 1-17.

ДОДАТКИ

Додаток А

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

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів вашої професійної діяльності – студентів, батьків та інших осіб, з якими ви щоденно працюєте.

Бланк для відповідей

ПІБ _____

Вік _____

Професія/посада _____

Стаж роботи на посаді _____

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми

партнера (згорнути взаємодію).

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

10. Моя робота притупляє емоції.

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

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

13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.

14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.

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

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

17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.

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

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

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

21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.

22. Я спокійно сприймаю обгрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.

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

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

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

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

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

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

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

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свою роботу.

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

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

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

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

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

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

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу ізневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того, чого вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, бездушні.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчинили зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається на спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила мене нервовим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми, вочевидь, підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

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

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — суму показників за всіма 12 симптомами.
- 4) У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»:

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія:

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

Фаза «Резистенція»

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

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

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

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

Фаза «Виснаження»

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

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

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

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

Інтерпретація результатів:

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник виразності кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів: 0-9 балів — симптом не сформований; 10-15 балів — симптом на стадії формування; 16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або увсьому синдромі «емоційного вигорання». Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — осмислення показників фаз розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлення балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різні — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийом психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою: 36 і менше балів — фаза не сформована; 37—60 балів — фаза на стадії формування; 61 і більше балів — фаза сформована.

Додаток Б

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

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

Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Бланк для відповідей

Бланк для відповідей

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

10	Переконаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії				
16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя				
23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				
24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
30	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				
33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпні				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				
38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Грапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я приношу людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				
52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				
53	Виконання повсякденних справ для мене - джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скаржусь на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				
63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі				
65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				

67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що задумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблем моїх учнів				

Обробка та інтерпретація результатів

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

ПВ - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54,

57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

ОВ - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66,

70, 71, 72 (24 твердження);

ПМ - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62,

64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження» (ПВ)

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

Норми для компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

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

Норми для компонента «професійна мотивація» (ПМ)

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

Норми для індексу психічного «вигорання» (ПВ)

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

Змістовні характеристики шкал

Психоемоційне виснаження - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі,

байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

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

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

Нижче наводимо прояви ПВ на різних системних рівнях.

Життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях

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

Додаток В

Методика «Психологічне вигорання» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Масlach та С. Джексона).

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.

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

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, то відчують 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 відчую себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчую пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчую байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчую 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.

Бланк для відповідей

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

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«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 особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

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

Таблиця рівнів «вигорання»

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

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю американських дослідників К. Масlach і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

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

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

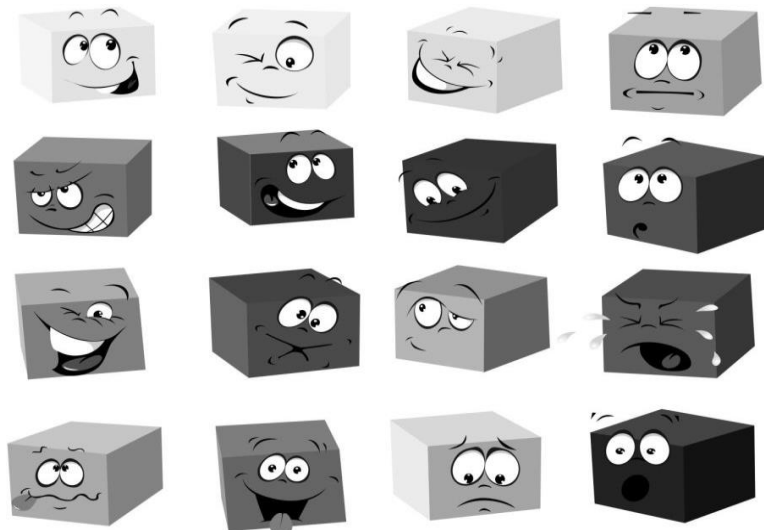
Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток Г

Матриці-Маркери Для Рефлексії Власних Почуттів Та Самооцінки Свого Емоційного Стану

Інструкція: Цифрами позначте смайлики, що відповідають Вашому стану, думкам, емоціям та ін.:

1 – враження після сьогоднішньої зустрічі; 2 – моє самопочуття на занятті; 3 – настрій, з яким я йду додому.



Додаток Д

ПРИТЧА «ЦІНА ЧАСУ»

Мета: налаштування учасників групи на зміни у напрям- ку балансу в континуумі «робота – особисте життя».

Інструкція: учасникам пропонується прослухати притчу та проаналізувати власне життя і схожі ситуації в ньому.

Притча «Про ціну часу»

Якось один чоловік повернувся пізно додому з роботи, як завжди, втомлений, засмиканий... У дверях його чекав п'яти- річний син.

- Тату, можна в тебе дещо запитати?
- Звичайно, що трапилося? – здивувався батько.
- Тату, а скільки ти отримуєш на роботі?
- Це не твоя справа! – обурився батько. – І потім, навіщо це тобі?
- Просто хочу знати. Будь ласка, скажи, скільки ти отримуєш за годину?
- Ну, взагалі, 50 гривень. А що?
- Татусю! – син подивився на нього знизу вгору дуже серйозними очима, – ти можеш зайняти мені 30?

- Ти питає тільки для того, щоб я тобі дав грошей на якусь дурну іграшку? – закричав той. – негайно йди до себе в кімнату і лягай спати!.. Не можна ж бути таким егоїстом! Я працюю цілий день, дуже втомлююся, а ти себе так нерозумно поводиш.

Малюк тихо пішов до себе в кімнату і зачинив двері. Батько продовжував стояти в дверях і сердитися на прохання сина: «Та як він сміє питати мене про зарплату, щоб потім попросити грошей?» Але через якийсь час він заспокоївся та почав міркувати розсудливо: може, йому справді щось дуже важливе потрібно купити. Та біс з ними, з тридцятьма гривнями, адже він ще жодного разу у мене не просив грошей. Коли він увійшов до дитячої, син вже був у ліжку.

- Ти не спиш, синку? – запитав він.

- Ні, тату. Просто лежу, – відповів хлопчик.
 - Я, здається, дуже грубо тобі відповів, – сказав батько. – У мене був важкий день, і я просто зірвався. Вибач мені. Ось, тримай гроші, які ти просив.

Хлопчик сів у ліжку і посміхнувся.

- Ой, татусю, дякую! – радісно вигукнув він.

Потім він дістав з-під подушки ще декілька зім'ятих банкнот. Батько, побачивши, що у дитини вже є гроші, знову розсердився. А малюк склав всі гроші разом і ретельно перерахував купюри, потім знову подивився на батька.

- Навіщо ти просив грошей, якщо вони у тебе вже є? – пробурчав той.

- Тому що у мене було недостатньо. Але тепер мені вистачить, – відповіла дитина. - Тату, тут рівно п'ятдесят. Можна я куплю одну годину твого часу? Будь ласка, прийди завтра з роботи раніше, я хочу щоб ти повечеряв разом з нами.

Мораль : Наше життя занадто коротке, щоб проводити його цілком на роботі. Ми не повинні дозволяти йому витікати крізь пальці і не приділяти хоч би дециму нашого часу тим, хто справді нас любить – найближчим нашим людям. Якщо нас завтра не стане, наша компанія дуже швидко замінить нас кимось іншим. І тільки для родини і друзів це буде велика втрата, про яку вони пам'ятатимуть все своє життя. Подумайте про це, адже ми приділяємо роботі значно більше часу, ніж сім'ї.

Додаток Ж

Тест. Дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейн (модиф. А.Прихожан)

Інструкція. Сторони людської особистості можна умовно зобразити вертикальною лінією, нижня точка якої буде символізувати найнижчий розвиток, а верхня – найвищий. Вам пропонується сім таких ліній. Вони позначають: 1) здоров'я; 2) розум, здібності; 3) характер; 4) авторитет у оточуючих; 5) вміння багато чого робити своїми руками, умілі руки; 6) зовнішність; 7) впевненість у собі.

На вертикальних лініях відзначте певними позначками, як Ви оцінюєте розвиток у себе цих якостей на даний момент часу. Після цього позначкою відзначте, при якому рівні розвитку цих якостей Ви були б задоволені собою або відчували гордість за себе. Час, відведений на заповнення шкали разом з читанням інструкції, 10-12 хв.

Обробка та інтерпретація результатів.

Обробка проводиться за шістьма шкалами (перша, тренувальна – «здоров'я» - не враховується). Кожна відповідь виражається в балах. Довжина кожної шкали 100мм, відповідно до цього відповіді педагогів отримують кількісну характеристику (наприклад, 54мм = 54 балів).

За кожною із шести шкал визначаються:

- ☐ рівень домагань – відстань в мм від нижньої точки шкали («0») до знаку «х»;
- ☐ рівень самооцінки – від «0» до знаку «-»;
- ☐ значення розбіжності між рівнем домагань і самооцінкою - відстань від знаку «х» до знаку «-», якщо рівень домагань нижче самооцінки, він виражається від'ємним числом.

Розрахувати середню величину кожного показника рівня домагань і самооцінки за всіма шкалами.

Рівень домагань. Норму, реалістичний рівень домагань, характеризує результат від 60 до 89 балів. Оптимальний – порівняно високий рівень – від 75 до 89 балів, підтверджує оптимальне

представлення про свої можливості, що є важливим чинником особистісного розвитку. Результат від 90 до 100 балів зазвичай засвідчує нереалістичне, некритичне ставлення педагогів до власних можливостей. Результат менше 60 балів свідчить про занижений рівень домагань, він – індикатор несприятливого розвитку особистості.

Рівень самооцінки. Кількість балів від 45 до 74 («середня» і «висока» самооцінка) засвідчують реалістичну (адекватну) самооцінку.

Кількість балів від 75 до 100 і вище свідчить про завищену самооцінку і вказує на певні відхилення у формуванні особистості. Завищена самооцінка може підтверджувати особистісну незрілість, невміння правильно оцінити результати своєї діяльності, порівнювати себе з іншими; така самооцінка може вказувати на суттєві викривлення у формуванні особистості – «закритості для досвіду», нечутливості до своїх помилок, невдач, зауважень та оцінок оточуючих. Кількість балів нижче 45 вказує на занижену самооцінку (недооцінку себе) і свідчить про крайнє неблагополуччя у розвитку особистості. За низькою самооцінкою можуть ховатися два абсолютно різних психологічних явища: справжня невпевненість в собі і «захисна», коли декларування (самому собі) власного невміння, відсутність здатності і тому подібного дозволяє не докладати жодних зусиль.