

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

завідувач кафедри ПП та М


(підпис) д.с.н., доцент Олія Герасименко

« 12 » жовтня 2025 р.



«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В
УМОВАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ»

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

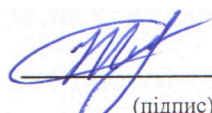
Здобувачка вищої освіти
групи ПС-23-14-зМ

ЯРЕМЧИШИНА Ольга Анатоліївна


(підпис)

Науковий керівник:
доктор психологічних наук,
професорка

ІГНАТОВИЧ Олена Михайлівна


(підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Яремчишина Ольга Анатоліївна, ПС-23-14-ЗМ

Назва: Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти

Керівник: Ігнатович Олена Михайлівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1: 19.9%

Мікропробіли: 9

Заміна букв: 2

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедурам. Таким чином робота не приймається.

Висновок: *Кваліфікація роботи Яремчишиної О.А. не відповідає рівню оригінальності за критерієм схожості, містить порушення власної дисципліни. Використання чужих, ретушованих текстів інших авторів мають подібність на рівні 19.9%.*

Дата: 06.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ

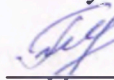
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти *магістр*

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

завідувач кафедри ПП та М

 д.е.н., доцент Юлія Герасименко
(підпис)

«03» січня 2025 р.
(дата)

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ
ОСВІТИ

Яремчишиній Ользі Анатоліївні

1. Тема роботи «Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних працівників в умовах закладу освіти»

керівник роботи ІГНАТОВИЧ Олена Михайлівна, докторка психологічних наук, професорка

затверджені наказом БІНПО від «03» січня 2025 року №01-06/03

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «5» травня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: наукові праці та монографії сучасних українських та зарубіжних авторів, а також публікації в періодичних виданнях та веб-джерелах, власні спостереження щодо психологічних засад роботи з синдромом професійного вигорання педагогічних працівників, що звертаються за психологічною допомогою.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

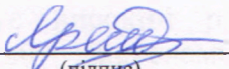
1. Теоретично описати сутність та психологічну характеристику професійного вигорання.
2. Обґрунтувати психологічну структуру та рівні вираженості професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.
3. Класифікувати чинники прояву професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.
4. Емпірично дослідити рівень вираженості складових професійного вигорання вихователів ЗДО у біологічно зумовленій, пізнавальній, соціальній, мотиваційно-ціннісній сферах особистості.
5. Виявити вплив особистісних характеристик на професійне вигорання вихователів
6. Розробити корекційну програму заходів з подолання професійного вигорання вихователів та покращення емоційного благополуччя.
7. Визначити ефективність програми та перспективи дослідження.
8. Консультанти розділів роботи

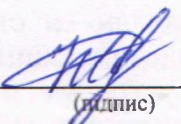
Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Дата, підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
1	ІГНАТОВИЧ Олена Михайлівна, докторка психологічних наук, професорка	03.01.2025 р.	03.01.2025 р.
2	ІГНАТОВИЧ Олена Михайлівна, докторка психологічних наук, професорка	17.02.2025 р.	17.02.2025 р.
3	ІГНАТОВИЧ Олена Михайлівна, докторка психологічних наук, професорка	21.03.2025 р.	21.03.2025 р.

9. Дата видачі завдання 10.01.2025р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	Січень	виконано
2	Вивчення літературних джерел	Січень	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	Лютий	виконано
4	Обробка матеріалу	Лютий	виконано
5	Виконання розділу 1	Лютий	виконано
6	Виконання розділу 2	Березень	виконано
7	Виконання розділу 3	Березень	виконано
8	Формулювання висновків	Квітень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат	Квітень	виконано
10	Подання роботи на кафедру	Травень	виконано

Студентка  О. А. Яремчишина
(підпис)

Керівник роботи  О. М. Ігнатович
(підпис)

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
NATIONAL ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
SIHE «UNIVERSITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ
BILA TSEKVA INSTITUTE OF CONTINUOUS PROFESSIONAL
EDUCATION

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту
Department of Pedagogy, Psychology and Management

ВІДГУК КЕРІВНИКА

на кваліфікаційну роботу магістрантки «Психологічні засади
профілактики синдрому професійного вигорання педагогічних
працівників в умовах закладу освіти» студентки 2 курсу групи
ПС-23-14-ЗМ спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми
«Психологія»

Яремчишиної Ольги Анатоліївни

Кваліфікаційна робота присвячена актуальній та соціально значущій проблемі — професійному вигоранню педагогів закладів дошкільної освіти в умовах зростання професійного навантаження, психологічної напруги та впливу воєнного стану. Авторка роботи глибоко й всебічно розглянула теоретичні засади досліджуваного феномену, здійснила аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових підходів до розуміння причин, проявів та наслідків професійного вигорання.

Робота має чітко визначену мету, логічну структуру, відповідає всім вимогам до магістерських кваліфікаційних досліджень. У першому розділі магістрантка демонструє високий рівень теоретичної підготовки, вміння працювати з науковими джерелами, робити узагальнення, порівняння, формулювати авторські висновки. У другому розділі описано емпіричне дослідження, яке здійснено на належному науковому рівні з використанням валідних психодіагностичних методик та сучасної статистичної обробки результатів. Особливої уваги заслуговує формувальний етап, представлений у третьому розділі: корекційна програма є теоретично обґрунтованою, логічною, практико-орієнтованою, і, що найважливіше, емпірично перевіреною.

Магістрантка проявила самостійність, відповідальність, аналітичні здібності, вміння критично осмислювати інформацію, будувати обґрунтовані висновки, а також націленість на практичне застосування результатів дослідження в діяльності психологів ЗДО. Робота є науково цінною та має прикладне значення, зокрема для підготовки та підтримки педагогічних кадрів в умовах воєнного часу.

Кваліфікаційна робота Яремчишиної Ольги Анатоліївни має науково-практичну значущість, є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якій не виявлено академічного плагіату, відповідає всім вимогам щодо підготовки таких робіт, заслуговує на позитивну оцінку – 90/А/відмінно.

Керівник кваліфікаційної роботи магістрантки:

докторка психологічних наук, професорка
кафедри педагогіки, психології та менеджменту
БІНПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України



Олена ІГНАТОВИЧ
05.05.2025

РЕФЕРАТ

Магістерська робота: 143 стор, 13 рисунків, 9 таблиць, 6 додатків, містить 78 літературних джерел, з них 19 іноземною мовою.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічну структуру, чинники, рівні вираженості професійного вигорання у педагогів ЗДО, розробити й апробувати корекційну програму заходів з подолання професійного вигорання у досліджуваних педагогів.

Об'єктом дослідження є особистісно-професійний розвиток педагогів закладів дошкільної освіти.

Предметом дослідження є психологічна структура, чинники, рівні вираженості професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та корекційна програма заходів з його подолання.

Основні методи дослідження. На різних стадіях дослідження широко використовувалися такі методи: аналіз, класифікація та систематизація наукової інформації по темі дослідження; емпіричні із використанням стандартизованих психодіагностичних методик; статистичних для встановлення достовірності отриманих результатів.

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: уточнено та розширено наукові підходи до вивчення проблеми професійного вигорання, зокрема у педагогів закладів дошкільної освіти; розроблено та експериментально апробовано структурно-змістовну модель виявлення та подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти; створена і описана процедура психологічного дослідження процесу подолання професійного вигорання та його профілактики; надані рекомендації практичним психологам щодо роботи з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.

Результати рекомендовані до впровадження у навчально-виховний процес закладів дошкільної освіти з метою попередження та подолання професійного вигорання педагогів та покращення їх трудової діяльності.

Основні положення, найважливіші висновки і результати дипломної роботи викладено у наукових тезах.

Ключові слова: професійне вигорання, стрес, психологічна гнучкість, самоконтроль, негативні емоції.

ABSTRACT

Master's thesis: 143 pages, 13 figures, 9 tables, 6 appendices, contains 78 literary sources, 19 of which are in a foreign language.

The purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the psychological structure, factors, and levels of occupational burnout in preschool teachers, to develop and test a corrective program of measures to overcome occupational burnout in the studied teachers.

The object of the study is the personal and professional development of preschool teachers.

The subject of the study is the psychological structure, factors, and levels of occupational burnout in preschool teachers and a corrective program of measures to overcome it.

Main research methods. At different stages of the study, the following methods were widely used: analysis, classification, and systematization of scientific information on the topic of the study; empirical methods using standardized psychodiagnostic methods; statistical methods to establish the reliability of the results obtained.

The main scientific result of the work is as follows: scientific approaches to studying the problem of occupational burnout have been clarified and expanded, in particular among teachers of preschool education institutions; a structural and content model for identifying and overcoming occupational burnout of teachers of preschool education institutions has been developed and experimentally tested; a procedure for psychological research into the process of overcoming occupational burnout and its prevention has been created and described; recommendations have been provided to practical psychologists regarding work on overcoming occupational burnout of teachers of preschool education institutions.

The results are recommended for implementation in the educational process of preschool educational institutions in order to prevent and overcome occupational burnout of teachers and improve their work performance.

The main provisions, most important conclusions and results of the thesis are set out in scientific theses.

Keywords: occupational burnout, stress, psychological flexibility, self-control, negative emotions.

ЗМІСТ

ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	16
1.1 Сутність поняття та психологічна характеристика професійного вигорання	16
1.2 Психологічна структура та чинники професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти в контексті сучасних зарубіжних та вітчизняних досліджень	26
1.3 Теоретична модель виявлення та подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти	34
Висновки до 1 розділу	39
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ, РІВНІВ ВИРАЖЕНОСТІ ТА ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	41
2.1 Організація та програма дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти	41
2.2. Психодіагностичні методики виявлення та оцінки професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти	42
2.3 Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти	45
Висновок до 2 розділу	63
РОЗДІЛ 3 ФОРМУВАЛЬНИЙ ВЛИВ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	65
3.1 Корекційна програма заходів з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану	65

3.2 Результати ретестової діагностики професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.....	71
3.3 Методичні рекомендації практичним психологам щодо роботи з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти	82
Висновок до 3 розділу	90
ВИСНОВКИ.....	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	97
ДОДАТКИ.....	106

ВСТУП

Актуальність дослідження. Складні обставини професійної діяльності сучасних педагогів в Україні, що обумовлені численними змінами у кваліфікаційних підходах до персоналу та безпосередньо війною, що триває вже три роки, створюють несприятливі умови для виконання трудових обов'язків. Зокрема це стосується вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО). Сьогодні вихователі виконують чи не найбільшу роль у розвитку та вихованні дітей. Вони повинні бути кваліфікованими фахівцями володіти різними техніками розвитку дошкільників, бути освіченими, володіти інформаційними та технічними засобами, і що найважливіше бути емоційно стійкими, врівноваженими, мати високу стресостійкість, психологічну гнучкість та використовувати найбільш конструктивні стратегії поведінки. Уміння бути впевненими та врівноваженими дозволяє зберігати спокій дітей у складних ситуаціях під час повітряних тривог, що є важливим фактором підтримки психічного благополуччя дітей. Тому вивчення проблеми професійного вигорання вихователів та розробка засобів його подолання є актуальною темою на сучасному етапі психологічної науки.

У сучасних умовах поняття « професійне вигорання» займає ключові позиції у низці галузей. Актуальність цього феномена обумовлена його міждисциплінарним характером та включеністю до ряду фундаментальних проблем сучасної психології. Крім зниження економічних показників професійної діяльності, синдром професійного вигорання провокує порушення трудової дисципліни та підвищення рівня захворюваності на професіоналів. Спроби компенсувати стресогенний вплив можуть призводити до зловживання алкоголем, наркотиками та іншими психотропними речовинами, а в окремих випадках до суїциду.

Сучасні українські вчені М. Барабанова, Н. Булатевич, І. Ващенко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, Л. Юр'єва вивчали чинники виникнення професійного вигорання. Наслідки

професійного вигорання та способи його подолання досліджували О. Главацька, О. Дацун, З. Кісіль, О. Кононенко, А. Куфлієвський, Н. Мирончук, К. Максимчук, М. Павлюк, І. Процик та ін.

Зокрема, психологічні аспекти професійного вигорання вихователів представлено у роботах А. Парасей-Гочер, Є. Іванової, Н. Мандрик; Юдіної Н., І. Розіної, Г. Зварич та В. Мойсеюк, А. Ішакова. Методи та засоби подолання професійного вигорання вивчали О. Гінгіна, О. Вільхова, Н. Манжелій, К. Дзюба, І. Пахомов та ін.

Не дивлячись на існуючі дослідження представленої теми, все ж залишається актуальним вивчення рівня професійного вигорання вихователів ЗДО в умовах воєнного стану, впливу індивідуально-особистісних чинників на вигорання, а також розробка шляхів його подолання.

Об'єкт дослідження: особистісно-професійний розвиток педагогів закладів дошкільної освіти.

Предмет дослідження – психологічна структура, чинники, рівні вираженості професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та корекційна програма заходів з його подолання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічну структуру, чинники, рівні вираженості професійного вигорання у педагогів ЗДО, розробити й апробувати корекційну програму заходів з подолання емоційного вигорання у досліджуваних педагогів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично описати сутність та психологічну характеристику професійного вигорання.
2. Обґрунтувати психологічну структуру та рівні вираженості професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.
3. Класифікувати чинники прояву професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.

4. Емпірично дослідити рівень вираженості складових професійного вигорання вихователів ЗДО у біологічно зумовленій, пізнавальній, соціальній, мотиваційно-ціннісній сферах особистості.
5. Виявити вплив особистісних характеристик на професійне вигорання вихователів
6. Розробити корекційну програму заходів з подолання професійного вигорання вихователів та покращення емоційного благополуччя.
7. Визначити ефективність програми та перспективи дослідження.

Гіпотеза дослідження:

1. Існує зв'язок між професійним вигоранням та особистісними характеристиками вихователів ЗДО.
2. За допомогою спеціально розробленої корекційної програми можна знизити рівень прояву професійного вигорання вихователів та покращити їх емоційний стан.

Методи дослідження:

1. Теоретичні: аналіз, класифікація та систематизація наукової інформації по темі дослідження.
2. Емпіричні: Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона, Тест на виявлення виснаження від стресу (The Kessler Psychological Distress Scale (K10), Опитувальник психологічної гнучкості CompACT (A. Francis, Dawson D.L., Golijani-Moghaddam N.) (адаптація україномовної версії Широка А., Миколайчук М.), Тест емоційного інтелекту С. Холла, Шкала самоконтролю та само управління (SCMS) адаптована О. Савченко та Д. Лавриненком.
3. Статистичні: критерій Крускала-Уолеса для порівняння рівня професійного вигорання у вихователів з різним стажем роботи; коефіцієнт кореляції Пірсона, регресійний аналіз; критерій Стюдента для залежних вибірок для порівняння рівня професійного вигорання до програми та після неї.

Емпірична база та вибірка дослідження. Дослідженням охоплено 67 вихователів ЗДО. Дослідження проходило на базі ЗДО «Дзвіночок» (с. Чабани, Київська обл.) та ЗДО №372 «Джерельце» (м. Київ).

Теоретичне значення дослідження полягає в систематизації та узагальненні наукових підходів та концепцій до визначення поняття «професійне вигорання». Здійснено ґрунтовний аналіз факторів та наслідків вигорання для особистості. А також розширено наукові уявлення про чинники професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти в контексті сучасних зарубіжних та вітчизняних досліджень.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання отриманих результатів в практиці роботи психологів дошкільних закладів освіти. Зокрема у створенні програм профілактики та подолання вигорання персоналу, розробці методичних посібників із керування емоційним станом під час війни та аутотренінгових вправ на зниження емоційної напруги та стресу.

Апробація дослідження відбувалася шляхом публікації основних тез в матеріалах третьої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції «Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» від 16 травня 2024 року.

Наукова новизна роботи полягає у тому, що *вперше* діагностовано ступінь професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти в умовах воєнного стану, а також емпірично *доведено* зв'язок професійного вигорання із емоційним інтелектом, самоконтролем, психологічною гнучкістю та стресостійкістю.

Структура магістерської дипломної роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, підрозділів та висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота викладена на 95 сторінках основного тексту. Список використаних джерел містить 77 найменувань, з них 19 іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1 Сутність поняття та психологічна характеристика професійного вигорання

У сучасних умовах стрімкого науково-технічного прогресу вигорянню піддаються дедалі більше людей у різних сферах життєдіяльності, але здебільшого цей термін характеризує вигоряння у професійній діяльності. Вигоряння - це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності в роботі та житті, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

Вигоряння, як правило, визнається дослідниками як поширена професійна проблема. Незважаючи на це широке визнання, у науковому співтоваристві залишаються дебати щодо його визначення та доцільності класифікації синдрому вигорання як окремої патологічної категорії.

Вигоряння наразі не характеризується як психічний розлад або медичний стан у DSM-5 [67]. Проте Всесвітня організація охорони здоров'я визнає вигоряння важливим професійним явищем у категорії «фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт із службами охорони здоров'я» в МКХ-11. МКХ-11 визначає вигоряння як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на роботі. МКХ-11 також стверджує, що вигоряння не слід ідентифікувати за наявності адаптації, стресу, тривоги або розладів настрою [9]. Тобто, на клінічному рівні вигоряння немає стандартизованого протоколу діагностики, проте все ж визнається як порушення нормального функціонування організму.

Вперше термін «вигоряння персоналу» та його тлумачення як феномену, властивого фахівцям «допомагаючих професій», запропонував Г.Б. Бредлі. Вчений, використовуючи даний термін, описав особливості поведінки офіцерів, які керували програмою впливу умовно засуджених

неповнолітніх правопорушників [69]. Поруч із Г.Б. Бредлі інший вчений Д. Берле визначив вигоряння як стан, який повільно розвивається і характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що врешті-решт призводить до звільнення з роботи [4].

Вперше термін «психічне вигоряння» або «емоційне вигорання» було запропоновано американським психіатром Дж. Фейденбергом в 1974 році. Автором був описаний феномен вигорання, яке він назвав «burnout» та позначив ним психологічний стан здорових людей, які перебувають у тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно напруженій атмосфері під час надання професійної допомоги [70]. З позиції автора, люди, які страждають від синдрому вигорання, виглядають і поведуться так, ніби вони в депресії. Дійсно, деякі симптоми вигоряння схожі на симптоми депресії; оскільки цей стан характеризується ангедонією, тобто втратою інтересу або задоволення, депресивним настроєм, втомою або втратою енергії, порушенням концентрації та відчуттям нікчемності, зниженням або підвищенням апетиту, проблемами зі сном (гіперсомнія або безсоння) та суїцидальними думками [72].

Протягом 80-х років Масlach і Джексон на основі своїх спостережень визначили вигорання як «синдром, що характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та відсутністю особистих досягнень» [24]. Автори вважали, що це не соматичне захворювання, а емоційна зміна, яка проявляється виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень. Однак у людей із синдромом вигорання можуть проявлятися такі симптоми, як депресія, і лікування депресії у цих людей може знизити симптоми вигорання [56]. В. Масlach стверджувала, що люди, які страждають на вигорання стають цинічними щодо цінності своєї професії та сумніваються у своїй здатності працювати. За даними авторки емоційне виснаження супроводжується почуттям стресу, зокрема хронічної втоми, що є наслідком надмірних робочих вимог. Деперсоналізація або цинізм,

відноситься до апатичного або відстороненого ставлення до роботи загалом і до людей, з якими працює людина; призводить до втрати інтересу до роботи та відчуття, що робота втратила сенс. Нарешті, відсутність професійної ефективності стосується зниження почуття ефективності, успішних досягнень як у своїй роботі, так і в організації в цілому.

Б. Перлман і Є.Хартман вважають професійне вигорання аспектом професійного стресу. У цій моделі виділяють чотири стадії розвитку стресу: перша стадія відображає ступінь спричинення ситуації робочого стресу; другий етап – етап сприйняття стресу і досвід; третій етап включає три основні типи реакцій на стрес – фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові; четверта стадія представляє наслідки стресу, особливо розвиток синдрому вигорання [70].

Цікавою є класифікація симптомів професійного вигорання, розроблена У. Шауфеллі та Д. Ензмана, якими виділено та детально проаналізовано симптоми вигорання, які об'єднані в 5 груп: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові, мотиваційні. Дані симптоми, на думку авторів, виявляються по-різному на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному та організаційному. Важливою є теза авторів про те, що симптоми професійного вигорання можуть проявлятися не тільки на індивідуальному, міжособистісному рівнях, а й на організаційному рівні [73].

У 1980-ті роки поняття «вигорання» набуло широкого вжитку як серйозна суспільна проблема, яка мала тяжкі наслідки як для організацій, так і для працівників [16]. У той час як клінічні психологи намагалися класифікувати вигорання як проблему психічного здоров'я, що є наслідком неадаптованих індивідуальних реакцій на стрес, соціальні психологи радше наголошували на міжособистісній взаємодії між працівниками, отримувачами послуг і колегами як на можливих рушійних силах вигорання [16]. Розробка методики діагностики вигорання (MBI) ознаменувала поворотний момент у концептуалізації та вимірюванні вигорання,

забезпечивши загальний словниковий запас і каталізуючи каскад кількісних досліджень, спрямованих на покращення розуміння природи та наслідків поняття вигорання [21].

У 1990-х роках дослідження вигорання почали виходити за межі сфери людських послуг, і дослідники почали досліджувати індивідуальні та організаційні чинники вигорання серед різних професійних груп [6].

В більш сучасних дослідженнях вигорання широко розуміється як психологічний стан виснаження, що виникає внаслідок постійного впливу стресових факторів, пов'язаних з роботою, при відсутності достатніх ресурсів для ефективної боротьби з цими стресовими факторами [15].

Вигорання зазвичай операціоналізують як синдром, пов'язаний з роботою, що охоплює щонайменше три характерні, але взаємопов'язані компоненти: виснаження, цинізм (або деперсоналізація) і знижене відчуття професійної ефективності [26]. Коли люди відчують виснаження, робота, яка раніше вважалася складною та значущою, з часом стає все більш невиконуваною та нежиттєздатною.

М. Лейтер визначив, що вигорання є результатом тривалих міжособистісних стресових факторів на роботі та пов'язане зі зниженням продуктивності на робочому місці, що часто призводить до прогулів та наміру залишити роботу [74]. Іншими словами, це неспроможність або брак ресурсів працівника задовольнити вимоги, пов'язані з робочими завданнями.

Якщо процитувати запитання Бюлера та Ленда, «чому за однакових умов праці одна людина вигорає, тоді як інша не проявляє жодних симптомів?» ми повинні мати на увазі, що вигорання насправді є реакцією на стресові події і те, як кожна людина реагує на такі події, залежить від того, як вона їх оцінює.

Отже, реакція людини на робочий стрес може коливатися від незначної до значної стимуляції. Іншими словами, у той час як є працівники, які повідомляють, що відчують вигорання, є інші, які цього не роблять, хоча всі вони працюють в одному робочому середовищі. Можливим механізмом,

який диференціює реакцію працівників на стресове робоче середовище, є особистісні характеристики. Особистість може бути або механізмом подолання, який дозволяє отримувати/зберігати ресурси та захищатися від вигорання або може більш чутливою і вразливою до стресових факторів, що ще більше провокуватиме ознаки вигорання [59].

Два важливих психологічних особистісних явища, які пов'язані з вигоранням - це депресія та тривога. Невротизм, тобто емоційна нестабільність і схильність до тривоги і низька екстраверсія позитивно корелюють як з депресією, так і з тривогою. Вченими показано, що емоційна стабільність негативно пов'язана з основним компонентом вигорання, тобто емоційним виснаженням і деперсоналізацією, і позитивно пов'язана з особистими досягненнями, тоді як екстравертність виявилася негативно пов'язаною з емоційним виснаженням і позитивно пов'язана з особистими досягненнями [28].

Тобто, люди, які є більш екстравертними та більш емоційно стабільними, менш схильні до розвитку синдрому вигорання, і навпаки. Однак питання про те, наскільки вигорання відрізняється від депресії та тривоги, чи вони доповнюють одне одного, залишається без відповіді; і це питання є ключовим, оскільки вигорання може бути хибно позначено як депресія та/або тривожні розлади, що призводить до невідповідних методів лікування.

Б'янкі та Бріссон виявили, що кількість учасників, які пов'язували своє відчуття вигорання зі своєю роботою, була пропорційна кількості тих, хто також пов'язував свої депресивні симптоми зі своєю роботою, що вказує на те, що між виснаженням і депресією може бути збіг у зв'язку з їхнім попереднім життям. Багато досліджень також показали, що існує позитивна кореляція між виснаженням і депресією [65].

Деякі дослідники стверджують, що, оскільки дослідження виявили стійку середню та високу кореляцію між двома концепціями, це може

свідчити про збіг і про те, що вигорання може бути не окремим психологічним явищем, а одним з аспектів депресії.

Крім того, з точки зору наслідків, у дослідженні Р. Бьянкі було помічено, що і вигорання, і депресія були пов'язані не лише з посиленням запам'ятовування негативних слів, але й зі зниженням запам'ятовування позитивних слів. Автори дійшли висновку, що вигорання та депресія накладаються один на одного, і це накладання поширюється також на емоційну пам'ять [64].

Варто зазначити, що кореляції між вигоранням і депресією часто зустрічаються у відповідних дослідженнях, показуючи, що або існує перекриття між вигоранням і депресією, або вигорання, ймовірно, може бути фактором ризику розвитку депресії.

Що стосується подібності вигорання та депресії на біологічному рівні, у своєму систематичному огляді Bakusic et al. (2017) виявили, що вигорання та депресія мають спільну біологічну основу. Зокрема, згідно з даними дослідників, епігенетичні дослідження наразі свідчать про ймовірний медіатор, тобто метилювання ДНК, яке може діяти як біомаркер психічних розладів, пов'язаних зі стресом, таких як депресія, виснаження та хронічний стрес. Таким чином, можна помітити, що окрім спільних психологічних характеристик вигорання та депресія мають спільну біологічну основу [63].

Незважаючи на те, що вигорання та депресія мають деякі спільні риси (наприклад, втрата енергії), деякі дослідники вважають, що вигорання та депресія - це дві окремі конструкції і що емоційне виснаження не пов'язане з депресією [73]. Крім того, одним з головних факторів, який, здається, відрізняє вигорання від депресії, є той факт, що вигорання пов'язане з роботою та конкретною ситуацією, тоді як депресія не залежить від контексту та виникає в загальному контексті [48].

Тобто вигорання конкретно пов'язане з робочим середовищем, тоді як депресія може проявлятися незалежно від обставин середовища (наприклад, соціального чи сімейного середовища). Тим не менш, слід зазначити, що це

розрізнення може бути не дуже точним, оскільки депресія на перших стадіях може бути специфічною для діагностики. Таким чином, цілком імовірно, що депресія може початися як стрес, пов'язаний з роботою, або може розвинутися як професійне вигорання, оскільки цей стрес, пов'язаний з роботою, посилюється.

Загалом, знаючи, чи вигорання за своєю суттю підпадає під аспекти діагностики депресії, це надасть цінну інформацію про те, чи слід включити його до діагностичних критеріїв депресії чи його слід інтегрувати як іншу діагностичну сутність.

Ще одним фактором, який, здається, пов'язаний із виснаженням, але не так часто досліджується у зв'язку з ним, як депресія, є тривога. Тривога є поширеним психологічним станом, який діє як захисний фактор проти загрозливих ситуацій. Однак тривала тривога може призвести до психологічного стресу, що вплине на повсякденне функціонування людини.

Згідно з Ahmed тривога - це «психологічний і фізіологічний стан, що характеризується когнітивними, соматичними, емоційними та поведінковими компонентами» [60]. Незважаючи на те, що тривога вважається загальною реакцією на загрозливі ситуації, її поділяють на дві пов'язані конструкції: особистісна властивість та стан тривожності. Зокрема, тривожність характеру - це стійка характеристика індивіда і ступінь сприйняття ним стресових ситуацій як загрозливих, тобто схильність людини до тривоги [13]. З іншого боку, стан тривоги - це реакція індивіда на ситуацію після того, як вона оцінила її як загрозливу. Тобто, схильність індивіда до тривоги відображає характерну тривожність, тоді як тривожність стану є реакцією після того, як ситуація була оцінена як загрозлива.

Деякі дослідники припускають, що професійний стрес насправді може бути фактором ризику для симптомів тривоги. Наприклад, у дослідженні С. Васілопулоса учасники, які виявили високий рівень соціальної тривожності, також мали високий рівень вигорання [77]. Крім того, Марк і Сміт виявили, що вимоги до роботи, зовнішні зусилля та надмірна відданість пов'язані з

підвищенню рівня тривожності. Тобто, чим більш емоційно виснаженою, цинічною і менш ефективною по відношенню до своєї роботи людина відчуває себе, тим більше вона буде тривожитися. При цьому симптоми вигорання та тривоги значною мірою корелюють один з одним, причому найсильніший зв'язок існує між тривогою та емоційним виснаженням [66].

Дослідженням вигорання займалися і займаються багато українських вчених. Так, О.Л. Главацька трактує професійне вигорання як «багатогранне переживання хронічного емоційного стресу і є особливою формою професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності» [11, с.41].

Р. Павелків стверджує, що синдром емоційного вигорання є одним із найважчих наслідків довготривалого професійного стресу [36].

На думку Т. Красюк проблема професійного вигорання безпосередньо пов'язана з самоактуалізацією у професійній сфері, оскільки вигорання знижує прагнення особистості до досягнень, а апатія та депресія як наслідок вигорання порушують комунікативну взаємодію з оточуючими [29].

За даними Н. Булатевич вигорання є продуктом хронічного стресу, пов'язаного з роботою, та одним із найпоширеніших психічних симптомів, які люди відчують усе частіше. Співробітники в усьому світі відчують стрес як один із найбільш екстремальних елементів на робочому місці [7].

Н. Мирончук визначає, що «в професіях суб'єкт-суб'єктного типу основну роль у формуванні професійного вигорання відіграють міжособистісні відносини співробітників і колективне прийняття рішень, у професіях «несоціальної» сфери більше значення має індивідуалізація особистості по відношенню до професійної діяльності, а отже важливе значення мають індивідуальні якості емоційно-мотиваційної сфери людини» [31, с.114].

Л.О. Бегун-Трачук аналізуючи зарубіжні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання виділяє такі три основні підходи [3]:

1) індивідуально-психологічний підхід: розкриває невідповідність між реальними професійними обов'язками та очікуваннями працівників;

2) соціально-психологічний: в даному підході робиться акцент на професіях соціономічного типу, які передбачають постійну взаємодію з іншими людьми, що посилює вигорання;

3) організаційно-психологічний: причина синдрому пов'язується з типовими проблемами особистості в організаційній структурі. Це можуть бути конфлікти із керівництвом або колегами, невідповідність вимог кваліфікації, тощо.

Т. Кокс і А. Гріффітс представили свою інтегративну модель синдрому професійного вигорання, куди включили три аспекти, притаманні більшості робіт: сильна мотивація, несприятлива робоча обстановка і використання людиною неадекватних поведінкових стратегій [33].

Крім емоційного виснаження та деперсоналізації, існує почуття вигорання через низьку особисту задоволеність. Багато людей починають свою кар'єру з надією на те, що вони зможуть зробити великий внесок у справу свого роботодавця та суспільства. Після року чи двох на роботі вони починають розуміти, що не виправдовують цих очікувань.

Багато причин можуть бути пов'язані з розривом, що існує між цілями нового співробітника та досягненнями працівника зі стажем: нереалістично завищеними очікуваннями через те, що він не знайомий з роботою під час навчання, обмеженнями, що накладаються на співробітника політикою та процедурами організації, неадекватними ресурсами виконання роботи, колегами, які часто відмовляються співпрацювати, а іноді й бунтують, а також відсутність зворотного зв'язку про свої успіхи [19].

О. Бовдир, О. Вельдбрехт, О. Самкова констатують, що «професійне вигорання – це дискомфортний емоційний стан, який заважає виконанню звичайних робочих обов'язків» [4, с.33]. Автори зазначають, що для людини із вигоранням професійна діяльність стає «нестерпно важкою», внаслідок чого вона стає нервовою і непродуктивною.

О Сидоренко та Е. Яновська вивчаючи наслідки професійного вигорання зазначають, що синдром професійного вигорання цілком обмежує значно знижує працездатність, мобільність та можливість ефективно виконувати професійні завдання. Також цей стан знижує адаптаційні можливості людини і здатність опиратися психотравмуючим ситуаціям [47].

А. Івасюк зазначає, що в сучасному напруженому суспільстві більша частина людей переживають синдром вигорання або мають його ознаки, проте більшість не приділяє цьому достатньої уваги, що і робить вигорання складним феноменом із фатальними наслідками [21].

Л. П'янківська у своїй дисертаційній роботі наводить основні етапи вивчення явища «професійного вигорання». Перший, донауковий етап відзначається описами симптомів вигорання у стародавніх текстах. Другий, емпіричний триває в період з 1920 по 1974 роки XX ст., особливостями є нагромадженням відомостей про даний феномен, проводяться спостереження й описуються деякі його симптоми та прояви. Третій, науковий період, який тривав з 1974 до 1985 року, ознаменувався введенням нового поняття «burnout» (емоційне вигоряння). На цьому етапі відбувалась активна розробка двох головних напрямів вивчення даного феномену: клінічний або психіатричний і соціально-психологічний, який активно розвивався завдяки роботам К. Масlach. Четвертий період був експериментально-методичним і охоплював час від 1985 до 1992 року. Він був присвячений більш глибокому вивченню феномену вигорання та його ознак. І п'ятий, сучасний період дослідження синдрому «професійного вигоряння» розпочався у 1992 році. Він відрізняється інтенсивними дослідженнями феномену, приділеною увагою вчених з різних галузей, таких як психологія, педагогіка, медицина та інші [44, с.68].

З огляду на все зазначене можемо стверджувати, що хоча вигоряння не є діагнозом згідно п'ятої версії Діагностичного та статистичного посібника з психічних розладів (DSM-5), все ж цей стан є причиною багатьох особистісних розладів і потребує активної уваги дослідників. Відповідно до

цього, Всесвітня організація охорони здоров'я планує «почати розробку доказових керівних принципів щодо психічного благополуччя на робочому місці» [67].

Отже, підсумовуючи зазначене, можна констатувати, що в психологічній літературі проблема професійного вигорання розглядається у межах трьох основних напрямів: як явище, яке є проявом синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, наслідком тривалого перебування у емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; професійне вигорання - це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих прагнень. Синтезуючи загальновідомі наукові підходи, вважаємо, що професійне вигорання – це синдром емоційного, розумового та фізичного виснаження через тривале емоційне навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у житті і професії.

1.2 Психологічна структура та чинники професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти в контексті сучасних зарубіжних та вітчизняних досліджень

Професійне вигорання виникає внаслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки чи звільнення від них. Воно веде до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів людини. Протягом останніх років питання збереження психічного здоров'я педагога в освітній установі стало особливо гострим. Однією з першочергових проблем стану здоров'я вихователів та фахівців закладів дошкільної освіти є професійне вигорання. Синдром професійного вигорання - це довгострокова стресова реакція, що виникає у зв'язку зі специфікою професійної діяльності.

На розвиток синдрому професійного вигорання впливає багато чинників. До них можна віднести специфіку професійної педагогічної діяльності, яка характеризується високою емоційною навантаженістю та наявністю великої кількості емоційних факторів, що впливають на працю вихователя та можуть викликати сильну напругу та стрес. Необхідність співпереживання, співчуття, відповідальність за життя та здоров'я дітей сприяють виникненню несприятливих емоційних станів та формуванню захисної поведінки.

Професія педагога ЗДО є ще складнішою, оскільки вихователі та фахівці у процесі роботи взаємодіють як з дітьми, так й із батьками, і з колегами. Найчастіше таке спілкування відбувається одномоментно. У такій ситуації педагог зазнає на собі триразового пережесного впливу [18].

Також не варто забувати, що професійна праця педагога ЗДО відрізняється значними навантаженнями на його психоемоційну сферу. Більшість його робочого дня протікає в емоційно напруженій обстановці: чуттєва насиченість діяльності, постійна концентрація уваги, висока відповідальність життя і здоров'я дітей. Чинники такого роду, безумовно, впливають на педагога: з'являються нервозність, дратівливість, втома, різного роду нездужання. А професійний обов'язок зобов'язує педагогів приймати виважені рішення, долати спалахи гніву, обурення, невдоволення. Таке зовнішнє стримування, придушення емоцій не призводить до заспокоєння, а навпаки, підвищує емоційну напругу і негативно позначається на здоров'ї. І, на жаль, багато представників педагогічної професії не можуть похвалитися своїм здоров'ям, а тим часом, необхідна від них активність, витримка, оптимізм, витривалість та низка інших професійно-важливих якостей багато в чому зумовлені фізичним, психічним та психологічним здоров'ям [15].

Вихователь у дитячому садку, професія, яка передбачає догляд та навчання дітей віком до 6 років (до початку початкової школи), відіграє вирішальну роль у соціальному розвитку та зміцненні здоров'я [9]. Однак ця

роль вимагає фізичних і розумових зусиль. Відповідальність і розчарування, пов'язані з повсякденними обов'язками, роблять роботу вихователя в дитячому садку однією з найбільш стресових [17] і часто призводять до фізичного та психічного виснаження [23].

Термін «вигорання» зазвичай використовується для вираження стану психічного виснаження. Однак синдром вигорання поступово розвивається протягом тривалого періоду часу, не усвідомлено і є фактором ризику депресії [7]. Крім того, Всесвітня організація охорони здоров'я визначає професійне вигорання як «синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися [8].

В загальному причини вигорання можуть мати різновекторний характер. О. Сидоренко та Е. Яновська виділяють три групи факторів, що провокують емоційне вигорання: особистісні (емоційна ригідність, низька самоповага, деформована мотивація досягнення, занадто високий рівень емпатії, реагування на стрес, вік, стаж роботи); рольові (рольова невизначеність, незадоволення професійним та особистісним зростанням, низький соціальний статус); організаційні (нестабільність заробітної платні, ненормований графік роботи, конфлікти з керівництвом та колегами) [47, с.145].

Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова та ін., виділили три групи чинників професійного вигорання:

1. Чинники макрорівня (пов'язані із суспільством загалом та його діяльністю).
2. Чинники мезорівня (особливості діяльності організацій та підприємств).
3. Чинники мікрорівня (особливості корпоративної культури окремої організації) [15].

Зарубіжні дослідники активну увагу приділяли вивченню впливу демографічних чинників на вигорання людини. Так, встановлено, що серед

усіх соціально-демографічних характеристик найбільшу вагу має вік. Доведено, що серед молодших фахівців рівень професійного вигорання вищий, ніж серед фахівців, старших 30–40 років. Вченими вік пов'язується переважно із досвідом роботи, тому більш молодший вік є ризиком до вигорання. Щодо статевих відмінностей вчені не однастайні у своїх висновках. Так, деякі дослідники доводять, що жінки більш підлягають вигоранню, ніж чоловіки [34]. Проте інші заперечують ці відмінності, але все ж констатують, що чоловіки мають вищий рівень цинізму, порівняно із жінками. При цьому зазначається, що жінки мають вищий рівень виснаження [15]. Також вказується, що неодружені чоловіки більш схильні до професійного вигорання, ніж одружені, а самотні особи більше вигорають порівняно з одруженими. Додатковим фактором впливу на вигорання є і рівень освіти. Вказується, що люди із вищим рівнем освіти мають більше вигорання, ніж неосвічені працівники. Це може бути пов'язано із персональними очікуваннями, які в разі не виправдання провокують розчарування, стрес і вигорання. З цього приводу Т. Титаренко зазначає, що вигорання частіше проявляється у тих працівників, які надмірно занурюються у роботу («трудоголіків») і занадто відповідально ставляться до неї, прагнуть на перше місце ставити кар'єру. Такі працівники завжди прагнуть бути першими, а перешкоди сприймають як сильний неочікуваний стрес [53].

О. Стельмах аналізуючи різні погляди на чинники вигорання констатує, що окрім виділених факторів, що визначають вигорання особистості існують і додаткові ситуативні чинники, які в сукупності із головними причинами можуть посилювати вигорання. Характерним чинником на думку автора, що посилює вигорання є інформаційне та психічне перевантаження. Постійне тривале напруження створює додаткові умови виснаження енергетичних ресурсів, що може стати поштовхом до вигорання. Ще одним вагомим моментом у посиленні вигорання є значимість особистісного впливу на робочі ситуації. Якщо працівник впевнений що може впливати на ситуацію,

це додає йому внутрішньої сили, тоді як нездатність змінювати обставини створює відчуття безпорадності і незначимості, що посилює стрес і призводить до вигорання. Одним із чинників вигорання є рольова невизначеність коли немає чіткого розмежування прав та обов'язків у працівників або виникає рольовий конфлікт як результат нездатності виконувати кілька ролей одночасно [50].

Отже, бачимо, що існує безліч підходів до виявлення чинників професійного вигорання. Ми розглянули більш загальні чинники, що характерні для усіх професій. Тепер доцільно звузити класифікації до конкретно професії вихователя ЗДО. Різні вчені по-різному визначають чинники, що впливають або обумовлюють професійне вигорання педагогів ЗДО. Деякі до факторів вигорання відносять успішність професійної діяльності, самооцінку, задоволеність роботою, робочі години на день, рівень освіти, організаційний клімат і підтримку колег [13].

У той час як С. Токер та інші [75] повідомили, що вихователі дитячих садків можуть відчувати стрес через поєднання таких факторів, як поводження з проблемною поведінкою дітей, низька оплата, довгий робочий день і брак підтримки, їх інтервенційне дослідження довело, що можливо зменшити стрес педагогів, навчивши їх відповідним навичкам боротьби з професійним вигоранням.

У дослідженні з японськими вихователями дитячих садків понад 60% учасників перевищили граничний бал 5 за шкалою Кесслера для виявлення психологічного дистресу [16]. Тому вихователі дитячих садків стикаються з високим рівнем стресу, подібним до тих, які відчують медичні працівники, і їм потрібна система підтримки.

У своєму дослідженні готовності вихователів ЗДО продовжувати працювати, С. Токер та інші [75] повідомили, що стать, вік, психічне здоров'я, соціальна підтримка та залучення до роботи були пов'язані з готовністю продовжувати працювати. Разом з тим, Л. Надон та інші [72] досліджували готовність продовжувати працювати серед штатних

вихователів дитячих садків, які не займають адміністративні посади, і виявили, що старший вік, проживання з чоловіком/дружиною, догляд за молодшими дітьми (до 2 років) на роботі, наявність хорошого психічного здоров'я та більша залученість до роботи були значною мірою позитивно пов'язані з готовністю педагогів продовжувати працювати [20]

Вихователі дитячих садків часто мають великі навантаження включають не лише навчання, а й адміністративні завдання, спілкування з батьками та додаткові обов'язки поза аудиторією. Це велике навантаження може призвести до хронічного стресу і відчуття перевантаженості [49].

Емоційне виснаження вихователя є основним виміром професійного вигорання в освітньому середовищі, що характеризується глибоким виснаженням емоційних ресурсів через хронічні стресори, пов'язані з педагогічною професією [2]. Цей стан охоплює почуття емоційного виснаження, перенапруження та брак енергії, необхідної для задоволення емоційних вимог професії. У тріаді параметрів вигорання - емоційне виснаження, зниження особистих досягнень і відчуття відстороненості - професійне вигорання конкретно втілює відчуття емоційного виснаження.

Крім того, емоційне виснаження часто відповідає сприйнятому зниженню ефективності та досягнень у професійній ролі. Педагоги, які відчують емоційне виснаження, можуть відчувати знижене почуття досягнення та ефективності в позитивному впливі на життя дітей та їх навчання. Цей емоційний стан може призвести до відриву від роботи, дітей і колег. Педагоги, які відчують емоційне виснаження, можуть проявляти ознаки цинізму, відстороненості від колективу або відсторонення від своїх обов'язків.

Численні дослідження постійно пов'язують високий рівень емоційного виснаження з несприятливими наслідками серед педагогів. Наприклад, емоційне виснаження корелює зі зниженням задоволеності роботою та зниженням відданості вчителів своїй професії [20]. Вчителі, які відчують високе емоційне виснаження, можуть демонструвати знижений ентузіазм і

відданість своїй ролі, що потенційно може вплинути на ефективність педагогічної діяльності [27].

Крім того, емоційне виснаження є суттєвим предиктором плинності кадрів серед вихователів ЗДО [46]. Педагоги, які відчують високий рівень емоційного виснаження, можуть розглянути можливість залишити професію через надмірні емоційні вимоги та зниження рівня задоволеності роботою. Цікаво, що емоційне виснаження також пов'язане з негативними наслідками для психічного здоров'я, включаючи симптоми депресії, тривоги та підвищення рівня стресу [12]. Хронічний стрес емоційного виснаження значно погіршує психологічне благополуччя вихователів. Розуміння багатогранної природи емоційного виснаження та його згубних наслідків має важливе значення для розробки втручань і механізмів підтримки, спрямованих на полегшення вигорання та сприяння благополуччю вихователів.

А. Косова та О. Краєва, доводять, що фахівці ЗДО виявляються схильними до виникнення професійного вигорання зважаючи на постійну емоційну напругу та професійний стрес внаслідок триваючої війни, через що педагоги переживають тривогу та страх за безпеку дітей [27, с.7].

Дещо подібним є підхід до визначення чинників професійного вигорання педагогів Н. Мирончук, яка поділяє їх на об'єктивні й суб'єктивні. До об'єктивних відносяться: соціальні та економічні перетворення в Україні, які визначають фінансову стабільність та благополуччя населення, стан психологічного комфорту й професійне благополуччя; можлива втрата робочого місця; неможливість працювати повний робочий день через відсутність навантаження; надмірна завантаженість робочими завданнями при низькій оплаті праці. До суб'єктивних чинників автор включає низьку мотивацію, відсутність спрямованості на результативність професійної діяльності; індивідуальні якості, що знижують стресостійкість (тривожність, інтровертність, перфекціонізм, трудоголізм), - невинуватеність професійних очікувань [31].

Г. Зварич та В. Мойсеюк аналізуючи різні класифікації чинників професійного вигорання педагогів ЗДО виокремили свій список. До основних причини вигорання вихователів науковці віднесли: високий рівень відповідальності за вихованців; невідповідність між інтелектуально-енергетичними затратами особистісного ресурсу, моральною і матеріальною винагородою; підвищений рівень напруження і конфлікти в професійному середовищі; відсутність умов для професійної самореалізації; рутинність професійної діяльності; відсутність позитивного оцінювання; відсутність перспектив кар'єрного росту; невиправдані очікування від результатів роботи; невміння розділяти особисте й професійне [20, с.220].

Можна припустити, що вихователі дошкільних закладів в Україні стикаються з підвищеним ризиком вигорання не лише тому, що загалом мають високий ризик вигорання, а також тому, що робота з дітьми, постраждалими від війни, які можуть виявляти посттравматичні симптоми, а також проблеми інтерналізації та екстерналізації, може бути складною. Крім того, дослідження з українськими цивільними особами, які, звичайно, також включають українських дошкільних вихователів, загалом показують, що українці відчувають підвищений рівень стресу через триваючу війну і демонструють високу поширеність симптомів посттравматичного стресового розладу [74].

Таким чином, нами виявлено, що існують загальні чинники формування професійного вигорання, такі як професійне середовище, обстановка в суспільстві, особливості окремої організації, взаємовідносини в робочому колективі та з керівництвом. Проте з огляду на особливості професійної діяльності вихователів варто до цього переліку додати ще й такі чинники як постійне напруження через відповідальність за дітей, робочий стрес, потреба у постійному професійному саморозвитку, низька оплата та престижність професії вихователя, надмірні вимоги до професії, відсутність перспектив кар'єрного росту, індивідуальні особливості (вік, темперамент і характер, стаж, емоційна стійкість).

1.3 Теоретична модель виявлення та подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

Педагогічна діяльність серед усіх професій соціономічного типу є найбільш вразливою до вигорання. Серед численних причин появи професійного вигорання вихователів можна назвати такі: велика кількість обов'язків та обсяг роботи; низька оплата праці; необ'єктивна самооцінка через нематеріальний характер виконуваних робіт (сфера послуг), результати якої відразу не помітні, тому що пролонговані; відмінності між декларованими та реальними умовами підвищення кваліфікації тощо. Серед багатьох особливостей та труднощів професійного вигорання педагогів ЗДО найчастіше виділяють високу психічну напруженість. Понад те, здатність до переживання і співпереживання (емпатії) визнається однією з професійно важливих якостей вчителя [29].

Зазначимо, що у процесі навчання у закладі вищої освіти у студентів не формують (цілеспрямовано) відповідних знань, особистісних якостей та проактивних умінь, необхідних для подолання ознак професійного вигорання, які можуть виникнути у майбутньому. Вигорання вихователів має серйозні негативні наслідки для їхнього благополуччя з погляду їх самооцінки здоров'я, психічного здоров'я та задоволеності роботою, а також адаптації [38].

Професійна діяльність вихователів в сучасних умовах як зазначають А. Косова та О. Краєва, провокує «певні зміни в сприйнятті себе як професіоналів, які спричинені появою нових професійних задач, потребою в актуалізації відповідних рис характеру, особистісних якостей, умінь та навичок, таких як, стресостійкість, адаптивність, гнучкість, самоконтроль, уміння використовувати методи допомоги для стабілізації психоемоційного стану власного та дітей, уміння надавати першу психологічну допомогу

тощо, які є запорукою виконання професійної діяльності в екстремальних умовах» [27, с.35]

Проте, не дивлячись на важкість стану вигорання існує безліч засобів його ефективної діагностики та профілактики, а також методів і технік подолання. Для виявлення професійного вигорання варто використовувати комплекс існуючих методів, які дають цілісну картину ознак та наслідків вигорання. Так, доцільно проводити спостереження за діяльністю вихователів, нотуючи при цьому емоційні зміни у їх поведінці, відносинах з колегами та дітьми. Головною ознакою вигорання при спостереженні є емоційна байдужість до подій навколо, що свідчить про виснаження.

Ще одним методом виявлення вигорання є аналіз результатів діяльності, що дає змогу виявити зниження професійної активності, цинізм у відносинах з колегами; байдужість у відносинах з дітьми та батьками, відсутність інтересу до саморозвитку.

Серед діагностичних методів у сучасній психології існує багато тестів які дають змогу безпосередньо виявити стан вигорання, або його ознаки, емоційні порушення, поведінкові стратегії.

На основі вивчення цих ознак будуються програми подолання професійного вигорання вихователів та обираються напрями подальшої профілактики небажаних станів.

О. Бовдир і О. Вельбрехт стверджують, що сьогодні серед основних методів подолання професійного вигорання найбільш доцільними є: зменшення навантаження (на роботі або у побуті); зниження рівня відповідальності; визначення нової особистої мети та зниження рівня власних очікувань; застосування методів саморелаксації та відпочинку; здоровий спосіб життя та повноцінний сон; щоденні практики на очищення розуму [4].

У психопрофілактиці професійного вигорання важливо, щоб людина була відкрита до нового, прагнула отримати різноманітний досвід, а також до того, чого хоче, а головне щоб не поспішала в цьому процесі і дала собі

достатньо часу для досягнення позитивних результатів в роботі та житті. Для подолання синдрому треба, щоб особа мала підтримку із соціального життя, це може бути близьке оточення, друзі, родичі.

Щодо професійного вигоряння, то його ризик може бути зменшений завдяки інноваційним перетворенням внутрішнього середовища організації, навчанню працівників веденню здорового способу життя, навичкам ефективного ділового спілкування, стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях, підвищенню стресостійкості.

Вчені однозначні в тому, що зменшення проявів даного синдрому можливе за умови своєчасно вжитих заходів щодо його попередження. К. Маслач та М. Лайтер виділяють п'ять факторів, які впливають на попередження та подолання професійного вигоряння: справедливу винагороду, кероване робоче навантаження, почуття спільності, оптимальний контроль, розділені цінності. Якщо цих умов дотримуються, ймовірність розвитку професійного вигоряння знижується [34].

Т. Парфьонова вважає, що попередження та подолання професійного вигоряння має здійснюватися за такими напрямками: емоційна підтримка, інформування та підвищення значущості професії [38].

О. Тімченко визначив фактори, що посилюють значущість роботи співробітника та допомагають зберегти його професійне здоров'я, зокрема: наявність можливостей для творчого зростання та підвищення рівня заробітної плати, постійний інтерес до професії; наявність технічних засобів, що сприяють ефективній роботі; усвідомлення корисності своєї праці; стабільність стану працівника у створенні; доброзичливі взаємини у колективі; високий рівень відповідальності за свою працю [54].

Слід зазначити, що для запобігання та подолання професійного вигоряння вихователів необхідно задовольнити їхні потреби у владі шляхом збільшення відповідальності, делегування повноважень, доручення складнішої роботи тощо.

Важливо також використовувати систему заохочень, що включає премії, цінні подарунки, нагороди, додаткові вихідні дні та відпустки, творчі відпустки, спрямовані на престижні курси підвищення кваліфікації, участь та подання до нагородження за підсумками року та ін. Саме завдяки ефективному використанню особистих та соціальних ресурсів працівники можуть попередити та подолати дію синдрому професійного вигорання.

Попередженню професійного вигорання сприяє виконання низки рекомендацій: визначення короткострокових та довгострокових цілей, відпочинок від роботи та інших навантажень, оволодіння вміннями та навичками саморегуляції, професійний розвиток та самовдосконалення, уникнення непотрібної конкуренції, емоційне спілкування, фізичні навантаження, створення можливості для творчого зростання, підвищення рівня заробітної плати, використання технічних засобів, хороші взаємини у колективі, високий рівень відповідальності за працю [22].

Психологічна підтримка особистостей, що переживають професійний дистрес і вигорання здійснюється за допомогою спілкування (круглі столи, психологічні практикуми, спільне проведення дозвілля та ін), що допомагає відключитися від проблем на роботі, отримати заряд бадьорості, бажання жити і працювати. Можна використовувати тренінги щодо підвищення стресостійкості, профілактики та подолання дистресу та вигорання, які включають техніку релаксації, управління стресом, тайм-менеджмент, розвиток соціальних умінь, зміну установок та ін.

Ставлення людини до своєї професійної діяльності за Р.Д. Рамсі є ключем до розуміння професійного стресу та профілактики вигорання [68]. Оскільки наслідки вигорання для фізичного та психологічного здоров'я людей можуть бути надзвичайно серйозними, включаючи ішемічну хворобу серця, шлунково-кишкові проблеми, тривалу втому, безсоння, проблеми із психічним здоров'ям, співробітники явно зацікавлені в активній участі у діях щодо запобігання вигоранню.

Відповідно до теорії збереження ресурсів психологічний стрес виникає, коли ресурси стають недостатніми для задоволення вимог, що зрештою може призвести до виснаження ресурсів та розвитку вигоряння, коли ресурси не поповнюються своєчасно. Тому для запобігання стресу та розвитку вигоряння вихователі можуть проявити ініціативу та проактивно спробувати уникнути виснаження ресурсів, збільшуючи ресурси або скорочуючи потреби [55].

Враховуючи всі факти стосовно особливостей вивчення та подолання професійного вигоряння вихователів нами розроблено теоретичну модель послідовних кроків від виявлення вигоряння до його подолання (рис.1).





Рис.1. Теоретична модель виявлення та подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

Представлена модель дає змогу змістовно підібрати ефективні методи виявлення професійного вигорання вихователів та техніки його подолання. Це дозволяє своєчасно виявити вигорання серед працівників ЗДО та в деяких випадках попередити його.

Висновки до 1 розділу

Внаслідок теоретичного аналізу наукових підходів встановлено, що вигорання - це стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, викликаний надмірним і тривалим стресом. Вигорання знижує продуктивність і забирає енергію, змушуючи почуватися все більш безпорадним, безнадійним, цинічним і ображеним. Негативні наслідки вигорання поширюються на всі сфери життя, включаючи дім, роботу та соціальне життя. Вигорання також може спричинити довгострокові зміни у тілі, які роблять організм вразливим до таких хвороб, як застуда та грип.

Узагальнюючи загальновідомі наукові підходи, можна констатувати, що професійне вигорання – це синдром емоційного, розумового та фізичного

виснаження, який виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у житті і професії.

Професійне вигорання негативно позначається на психологічному благополуччі працівників, оскільки деструктивно впливає на всі сфери життєдіяльності. Професійне вигорання є результатом негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їхньої психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб. Професійне вигорання є небезпечним своїми наслідками (депресії, нервові зриви, порушення здоров'я). Щоб працівник міг убезпечити себе від наслідків вигорання, йому необхідно: знати прояви вигорання, вміти допомагати собі (а в разі потреби, звертатися до кваліфікованих фахівців) і вміти розраховувати та обдуманно розподіляти навантаження.

Психологічне напруження у процесі роботи вихователя викликає його професійне вигорання, що у цілому можна описати синдромом «емоційного вигорання». Дане явище може виражатися збільшення числа конфліктів з партнерами по спілкуванню, в байдужості до переживань іншої людини, у втрати відчуттів цінності життя, втрати віри у власні сили.

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ, РІВНІВ ВИРАЖЕНОСТІ ТА ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1 Організація та програма дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

На основі теоретичного аналізу наукових положень про професійне вигорання та професійне вигорання вихователів закладів дошкільної освіти було організовано та проведено емпіричне дослідження.

Мета дослідження: емпірично визначити рівні вираженості та чинники професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Виявити ступінь вигорання педагогів ЗДО.
2. Дослідити рівень стресостійкості, психологічної гнучкості, емоційного інтелекту та самоконтролю педагогів ЗДО.
3. Встановити взаємозв'язок між вигорання педагогів ЗДО та їх психоемоційних особливостей.
4. Розробити програму заходів з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану.
5. Довести ефективність впровадженої корекційної програми за допомогою статистичних методів.
6. Подати методичні рекомендації практичним психологам щодо роботи з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти.

Гіпотеза дослідження:

1) Існує зв'язок між професійним вигоранням та особистісними характеристиками вихователів ЗДО.

2) За допомогою спеціально розробленої корекційної програми можна знизити рівень прояву професійного вигорання вихователів та покращити їх емоційний стан.

Емпірична база та вибірка дослідження. Дослідженням охоплено 67 вихователів ЗДО. Середній вік становить $35,2 \pm 8,7$. З них мінімальний трудовий стаж становить 1 рік, а максимальний 30 років.

Дослідження проходило на базі ЗДО «Дзвіночок» (с. Чабани, Київська обл.) та ЗДО №372 «Джерельце» (м. Київ). Діагностика проводилась у період вільний від роботи. Критерієм включення була посада вихователя та помічника вихователя.

2.2. Психодіагностичні методики виявлення та оцінки професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

На сучасному етапі розвитку науки є чимало психометричних процедур для вимірювання професійного вигорання особистості. Для діагностики вигорання вихователів ЗДО нами обрано валідний та надійний інструментарій, що широко використовується в наукових дослідженнях.

З метою визначення ступеня вигорання застосовано «Методику діагностики професійного вигорання К. Масlach і С. Джексона» (додаток А). Тест професійного вигорання призначений для виявлення виразності проявів вигорання в фахівців різних професій. Методика створена в 1986 році Maslach і Jackson, адаптована Н. Водоп'яною, доповнена математичною моделлю НІПНІ ім. Бехтерева. Тест містить три шкали: 1) «Емоційне виснаження» - відображає тяжкість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю. Високий показник за цією шкалою пов'язаний із пригніченістю, апатією, високою втомою, емоційною спустошеністю; 2) «Деперсоналізація»

- показник за цією шкалою відображає рівень відносин із колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості у зв'язку із професійною діяльністю; 3) «Редукція особистих досягнень» - ця шкала діагностує низький рівень загального оптимізму, віру у свої сили та віру у здатність вирішувати проблеми, ставлення до роботи та співробітників. Ця шкала має зворотний характер, тобто більше значення балів означає менший рівень редукції особистих досягнень.

Тест на виявлення виснаження від стресу (The Kessler Psychological Distress Scale (K10) (додаток Б). Шкала розроблена для швидкого розпізнавання випадку як відповідного або не підходящого під критерії Посібника з діагностики та статистичної класифікації психічних розладів DSM-IV. Широко використовується для діагностики стресостійкості та здатності опиратися стресовим ситуаціям. Низькі бали за тестом свідчать про високу стресостійкість, а високі навпаки, демонструють низьку стресостійкість та можливі ознаки ПТСР.

Опитувальник психологічної гнучкості CompACT (A. Francis, Dawson D. L., Golijani-Moghaddam N.) (адаптація україномовної версії Широка А., Миколайчук М.). Опитувальник CompACT (Comprehensive assessment of Acceptance and Commitment Therapy processes) розроблений А. Френсісом зі співавторами у 2016 році. Тест використовується в Терапії прийняття та відповідальності (ТПО) та вимірює рівень «психологічної гнучкості», що складається з трьох компонентів: відкритість досвіду, усвідомлену поведінку та дії відповідно до особистих цінностей. Україномовну адаптацію методики здійснили А. Широка та М. Миколайчук у 2024 році (додаток В).

Тест емоційного інтелекту С. Холла (додаток Г). Опитувальник, розроблений Н. Холлом, призначений для аналізу рівня емоційного інтелекту, включає 30 пунктів, на кожен з яких пропонується 6 варіантів відповідей. Відповіді оцінюються в діапазоні від «повністю не згоден» (-3 бали) до «повністю згоден» (+3 бали). Цей тест демонструє, наскільки особи володіють здатністю керувати власними почуттями, розуміють та відчують

емоції інших, здатні контролювати та направляти свої емоції у бажаному напрямку. Розробник методики наголошує на важливості розвитку емоцій, досягненні та генерації емоцій таким чином, щоб це сприяло когнітивному розвитку, розпізнаванню емоцій, їх значенню та ефективному управлінню ними, що, в свою чергу, підтримує емоційне та інтелектуальне зростання особистості.

Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) адаптована О. Савченко та Д. Лавриненком (додаток Д). Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) розроблялася американським науковцем П. Мезо у 2005-2012 роках в якості нового інструменту, що вимірює адаптивні саморегуляційні навички подолання. На українській вибірці шкала адаптована О. Савченко та Д. Лавриненком у 2024 році. Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) складається із 16 тверджень, поєднаних у 3 субшкали: самомоніторинг, самооцінювання та самопосилення. Пропонується шкала оцінки: 5 = дуже описово про мене, 4 = здебільшого описово про мене, 3 = трохи описово про мене, 2 = трохи не описово про мене, 1 = здебільшого не описово про мене, 0 = дуже не описово про мене.

Для обрахунків результатів дослідження використано програми Excel, SPSS 21.0. З метою опису результатів дослідження за кожною методикою проведено кількісний аналіз даних. Для представлення середніх значень використано описові статистики. Виявлення взаємозв'язку між професійним вигоранням та емоційними компонентами особистості вихователів використано кореляційний аналіз. Вибір коефіцієнту кореляції відбувався на основі попередньої перевірки даних на нормальність розподілу. Так, встановлено, що більшість змінних мають розподіл, що відхиляється від норми, тому обрано непараметричні критерії для статистичного аналізу. Так, нами застосовано ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена. Оцінювання сили зв'язку відбувалось за такою градацією: 0 - 0,3 - зв'язок слабкий; якщо 0,3-0,5 - зв'язок помірний; якщо 0,5-0,7 - зв'язок значний; якщо 0,7-0,9 - зв'язок

сильний; якщо 0,9-1 - зв'язок дуже сильний. Для виявлення статистичних відмінностей у показниках вигорання до та після участі у програмі тренінгу застосовано непараметричний U-критерій Манна-Уїтні.

2.3 Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

Проведене дослідження дало змогу визначити ступінь професійного вигорання вихователів ЗДО (рис.2.1).

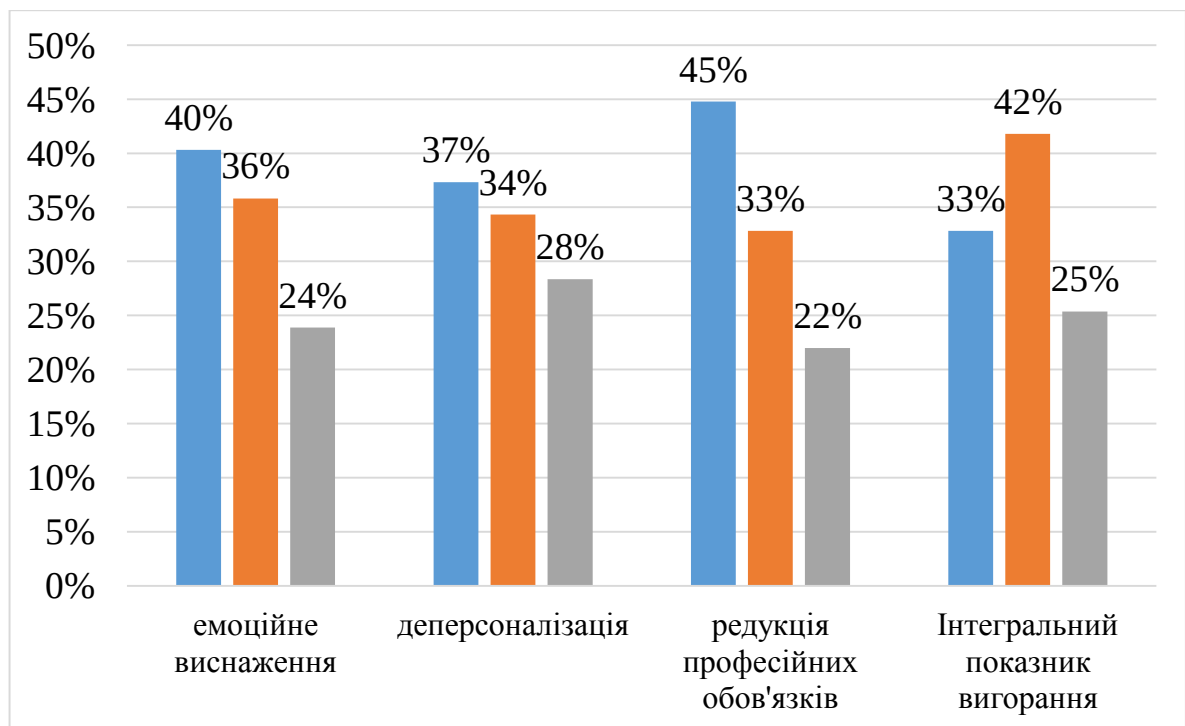


Рис.2.1 Показники професійного вигорання вихователів

За даними рисунку бачимо, що 40% досліджуваних вихователів мають низький рівень емоційного виснаження, 36% мають середній та 24% високий. Емоційне виснаження є етапом вигорання, який характеризує виснаження організму на психічному та фізичному рівнях. Цей показник виражається у зниженому емоційному тонусі, лабільності поведінки, зниженій емоційній

стійкості та виявляється у зниженні інтересу до навколишньої дійсності, зокрема порушенні міжособистісної взаємодії з оточуючими та втрати професійної ідентичності. Розвитку емоційного виснаження передуює період підвищеної активності, коли педагог повністю занурюється у роботу, цурається потреб, що з нею пов'язані. Про настання виснаження сигналізує відчуття перенапруги та вичерпання емоційних та фізичних ресурсів, почуття втоми, яке не минає після сну. Педагог вже не здатний до активного спілкування, емоційного реагування. Після відпочинку настає певне полегшення, проте ці симптоми відновлюються, як тільки працівник повертається до знайомої робочої ситуації.

Деперсоналізація у 37% вихователів є низькою, у 34% середньою та у 28% високою. Деперсоналізація як показник професійного вигорання проявляється в емоційній байдужості та знеціненні своєї особистості, формальному виконанні трудових обов'язків, негативізмі до навколишнього та цинічного відношення. Високий рівень деперсоналізації негативно впливає на виконання професійних обов'язків, оскільки знижує інтерес до роботи, прояв ініціативності та творчого підходу, що загалом призводить до зниження результативності всього колективу та його досягнень.

45% досліджуваних мають низький рівень редукції професійних обов'язків, 28% мають середній та 22% високий. У професійній діяльності вихователів редукція проявляється у спробах полегшити чи скоротити обов'язки, які потребують емоційних витрат. Поява цього симптому супроводжується більш частими запізненнями, більш частими захворюваннями, тривалими перервами. Редукція призводить до зниження почуття компетентності в роботі, втрати бажання вкладати зусилля в роботу, негативного сприйняття себе та інших. Як бачимо, досліджувані педагоги ЗДО мають переважно низький рівень редукції. Проте високий серед них також присутній, що потребує активної уваги як самих педагогів так і керівництва з мінімізації такого стану та покращення емоційного благополуччя працівників.

В цілому, інтегральний показник вигорання у 33% вихователів низький, у 42% середній та у 25% високий. Емоційне вигорання є професійною деформацією особистості, яка виникає під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Переважання середнього рівня свідчить про тривожні сигнали щодо можливої професійної деформації. Зрозуміло, що в сучасних умовах триваючої війни емоційний стан вихователів не може бути позитивним, оскільки їм доводиться працювати у складних та напружених умовах, і виходячи з цього початковий рівень вигорання є цілком зрозумілим для них. Проте, початкові ознаки редукції та деперсоналізації можуть свідчити про можливе погіршення стану, що потребує психологічної підтримки та корекції.

Наступним кроком було виявлення ступеня психологічної гнучкості вихователів ЗДО за методикою психологічної гнучкості CompACT (A. Francis, Dawson D. L., Golijani-Moghaddam N.) (рис.2.2).

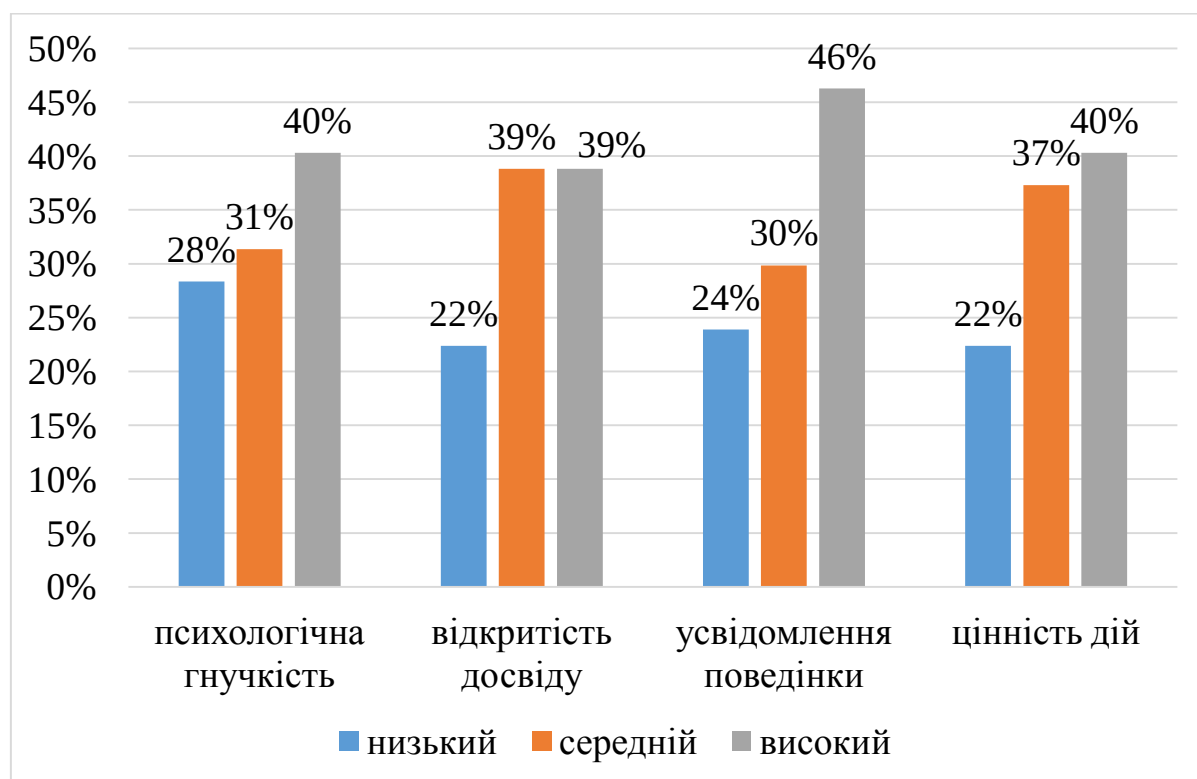


Рис.2 2Показники психологічної гнучкості вихователів ЗДО

За даними діаграми бачимо, що у 22% досліджуваних виражений низький рівень відкритості досвіду, у 39% середній та у 39% високий. Відкритість до досвіду означає готовність прийняти свої думки, почуття та спогади без осуду чи уникнення. Це здатність бути чесним із собою, навіть якщо досвід болісний або неприємний. Відкритість до досвіду дозволяє бачити речі такими, якими вони є, без спотворень чи суджень. Тут можемо спостерігати переважання середньо-високого рівня, який говорить про те, що вихователі готові до нового досвіду, але можуть реагувати на нього по-різному, іноді проявляючи нерозуміння чи заперечення.

Усвідомлення поведінки на низькому рівні представлено у 24% вихователів, на середньому у 30% та на високому у 46%. Дана шкала відображає здатність змінювати або адаптувати свою поведінку відповідно до сучасних обставин та своїх цінностей. Усвідомлення поведінки дозволяє бути більш реактивними та ефективними в різних ситуаціях. Як бачимо, більшість вихователів цілком свідомо керують своєю поведінкою, вміють оцінювати ефективність власних дій, планувати та моделювати поведінку відповідно до поставлених завдань.

22% мають низьку ступінь цінності дій, 37% мають середню та 40% високу. Знання своїх цінностей та бажання жити відповідно до них є основою для прийняття свідомих рішень. Це допомагає педагогам визначити, що насправді важливо, і діяти відповідно до цього, навіть якщо це викликає дискомфорт. Переважна більшість досліджуваних мають високий рівень, що характеризує їх високу ціннісну систему, згідно якої вони здійснюють свою професійну діяльність.

В загальному, 28% вихователів мають низький рівень психологічної гнучкості, 31% середній та 40% високий. Психологічна гнучкість відображає здатність долати труднощі та ефективно адаптуватися в стресових ситуаціях, приймати правильні рішення з урахуванням власних ціннісних орієнтацій та переконань, здатність адаптуватися до змінних обставин, зберігаючи при цьому стабільність та добробут. Бачимо, що у педагогів ЗДО домінує

високий рівень психологічної гнучкості, який свідчить про уміння переключатися з одного виду діяльності на інший, долати перешкоди, вирішувати проблемні ситуації. Зберігаючи при цьому стійкість та спокій.

Наступним етапом було виявлення рівня професійного вигорання педагогів ЗДО за методикою емоційного інтелекту С. Холла. У ході дослідження встановлено, що переважна більшість вихователів мають середній рівень емоційного інтелекту (рис.2.3).

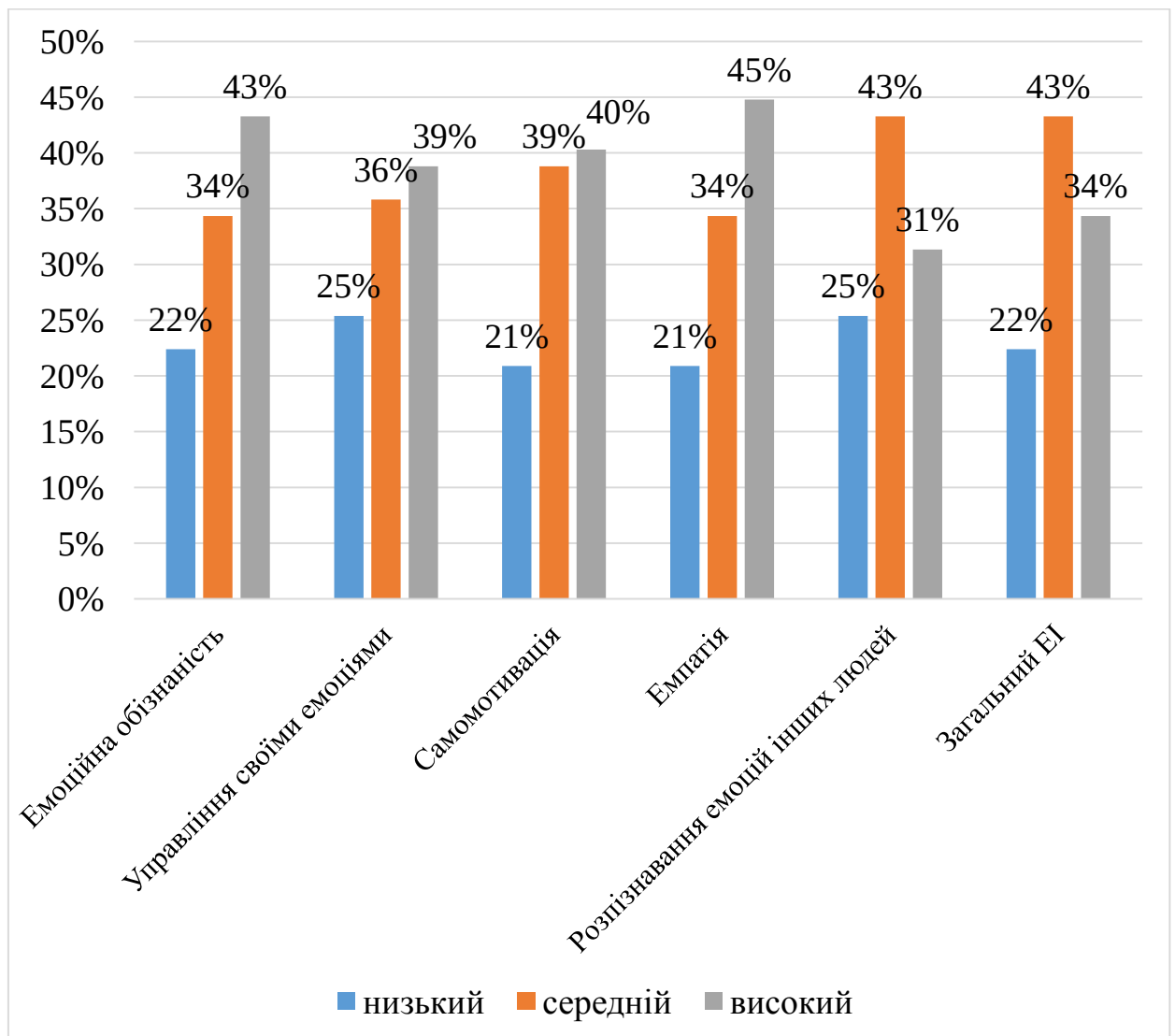


Рис.2.3 Показники емоційного інтелекту вихователів ЗДО

Згідно отриманих даних 22% вихователів мають низький рівень емоційної обізнаності, 34% мають середній та 43% мають високий. Емоційна поінформованість та обізнаність дає можливість формувати партнерські,

рівноправні та відкриті відносини. Як правило, працівники, які бояться бути в центрі уваги, намагаються не демонструвати свою точку зору, покірно слідувати за лідером, схильні брати на себе чужі обов'язки.

Управління своїми емоціями є низьким у 25% вихователів, середнім у 36% та високим у 39%. Це говорить про те, що працівники з низьким управлінням емоціями не здатні керувати своїм емоційним станом, контролювати себе у напружених та стресових ситуаціях. Їм важко висловлювати свої негативні емоції та виявляти позитивні. Водночас, вихователі, які мають високі значення за шкалою відзначаються високою саморегуляцією, стійкість до конфліктів та стресів, умінням доцільно реагувати у напружених обставинах. Це дає змогу зберігати спокій і самокерування.

Самотивація низька у 21% вихователів, середня у 39% та висока у 40%. Вихователі, які мають низький рівень самотивації, недостатньо адекватно реагують на оцінку із боку інших і не вміють змінювати негативні емоційні переживання на позитивні. Середній рівень свідчить про вміння у потрібних ситуаціях контролювати свій емоційний стан і досягати поставленої мети. Високий рівень самотивації доводить вміння педагогів довільно викликати позитивні емоції та застосовувати їх для оптимізації діяльності. Вивчення емпатії як складової частини емоційного інтелекту показало, що 30% мають низький рівень, 50% досліджуваних мають середній рівень емпатії та 20% - високий. Такі результати дозволяють констатувати, що у працівників не повністю розвинена здатність до емоційних переживань у міжособистісній взаємодії. Вони погано розуміють внутрішній світ інших і не завжди вміють розпізнавати емоції за виразом обличчя, що вказує на нерозуміння інших потреб. Результати досліджень за шкалою «розпізнавання емоцій в інших» показали, що 25% досліджуваних мають низький рівень розпізнавання емоцій інших, 45% - середній і лише 30% - високий. Це можна пояснити тим, що працівники не можуть правильно оцінювати емоційні стани та диференціювати їх. Труднощі у розпізнаванні емоцій інших - ознака

недостатньої поінформованості та поінформованості, що у свою чергу впливає на процес професійної діяльності, зокрема призводить до постійних конфліктів та емоційного вигоряння. Емоційний інтелект у найширшому сенсі поєднує у собі здібності особистості ефективного спілкування з допомогою розуміння емоцій оточуючих і вміння виявляти емпатію. Люди з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту здатні керувати своєю емоційною сферою, їх поведінка гнучкіша, тому вони з більшою легкістю досягають поставлених цілей шляхом взаємодії з іншими людьми.

21% педагогів ЗДО мають низьку емпатію, 34% мають середню та 45% високу. Емпатія - це специфічна форма психічної рефлексії, яка відіграє важливу роль у знаннях людини про навколишній світ. Здатність педагога до співпереживання сьогодні є однією з найважливіших професійних особистих характеристик. Для того, щоб вихователь міг максимально точно зрозуміти дитину, щоб зміг допомогти їй у вирішенні своїх проблем, він повинен мати можливість зрозуміти свій психологічний стан, повинен мати можливість співпереживати. Бачимо, що більшість педагогів володіють високою емпатією, яка свідчить про уміння емоційно відгукуватися на потреби дітей.

Розпізнавання емоцій інших людей є низьким у 25% вихователів, середнім у 43% та високим у 31%. Здатність розуміти емоції оточуючих означає, що людина може встановити сам факт емоційного досвіду в собі чи іншій людині, визначити емоції, знайти для них словесне вираження і визначити причини, які їх викликали. У досліджуваних вихователів переважає середній рівень розпізнавання емоцій, що говорить про недостатні знання емоційної сфери та вміння розпізнавати емоційні стани інших людей. Це може впливати на їх професійну діяльність, оскільки робота педагога полягає в емоційному контакті, як із дітьми, так і з їх батьками. І чим краще педагог умітиме розпізнавати емоції, тим краще буде його взаємодія з ними.

Загальний рівень емоційного інтелекту у 22% вихователів представлений низьким рівнем, у 43% середнім та у 34% високим. Основне завдання педагога - створити сприятливі умови для емоційного благополуччя

кожної дитини. Важливу роль відіграє здатність позитивно приймати дітей та позитивне ставлення до них без будь-яких умов. Педагог повинен мати можливість будувати взаємодію з дітьми, незалежно від їх віку та індивідуальних характеристик, щоб мати можливість почути і зрозуміти причини їх стану. Необхідна якість у спілкуванні з маленькими дітьми - це емоційність, тому вихователь потребує не лише чуйності, виразної мови та живої міміки, але також має володіти здатністю розуміти емоційний стан дитини та керувати ним, тобто має мати високий рівень емоційного інтелекту. Високий рівень емоційного інтелекту допомагає педагогу ЗДО легше впоратися з різними життєвими ситуаціями. А при низькому рівні емоційного інтелекту відбувається неможливість управління своїми емоціями, що може призвести до проблем із вигоранням.

Наступним кроком у діагностиці було визначення рівня самоконтролю та його компонентів у вихователів за шкалою самоконтролю та самоуправління (SCMS) (рис.2.4).

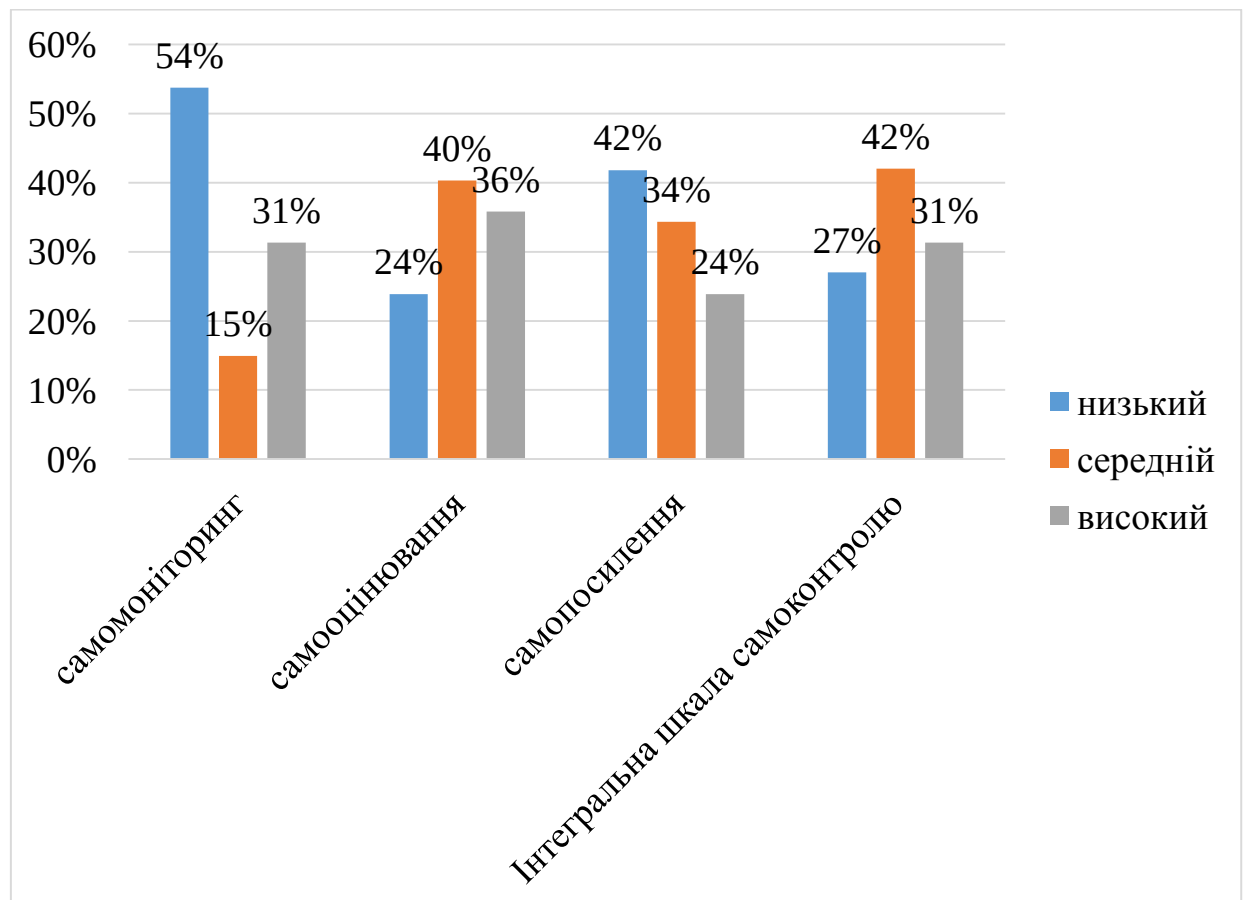


Рис.2.4 Показники самоконтролю вихователів ЗДО

За даними рисунку бачимо, що 54% вихователів мають низький рівень самомоніторингу, 15% мають середній та 31% мають високий рівень. Самоконтроль є процесом, через який особистість дізнається про своє самоприйняття та регулює його так щоб воно відповідало вимогам певної соціальної ситуації. Людина, яка виконує самомоніторинг, усвідомлює те, що вона говорить, як вона говорить і про те, до яких наслідків це може призвести. Тобто, педагог із високим самомоніторингом контролює своє спілкування в різних комунікативних ситуаціях і добре розуміє, які потрібно здійснити кроки для покращення діяльності. У разі неприємної ситуації він ефективно може приймати рішення про те, що робити далі. Таке уміння дозволяє відслідковувати свої дії з метою їх корекції до максимально ефективних та продуктивних.

У 24% педагогів ЗДО переважає низький рівень самооцінювання, у 40% середній та у 36% високий. Самооцінювання є здатністю оцінювати власні дії та вчинки, конструктивно обирати шлях для подальшої діяльності. Переважання середнього рівня доводить, що не всі педагоги схильні до ефективної самооцінки і потребують підкріплення у цього напрямку.

42% педагогів мають низький рівень самопосилення, 34% мають середній та 24% мають високий. Самопосилення відображає відкриту реакцію на успіх, приховану підтримку себе у невизначених ситуаціях, планування дій у разі майбутніх успіхів. Низький рівень, що домінує у педагогів свідчить про відсутність мотивованості та стимулювання досягнення успіху у роботі. Такі вихователі працюють на одному рівні і не проявляють особливих посилів до покращення своїх успіхів.

Інтегральний рівень самоконтролю у 27% педагогів є низьким, у 42% середній та у 31% високим. Самоконтроль дозволяє керувати власними думками, емоціями та поведінкою. В роботі педагога ЗДО це уміння є особливо важливим, оскільки робота з дітьми вимагає постійного контролю

дій, щоб ні в якому разі не травмувати дитину та покращити її емоційний стан.

Дослідження рівня виснаження від стресу за методикою діагностики виснаження від стресу(The Kessler Psychological Distress Scale (K10) показало переважання у вихователів низького рівня (рис.2.5).

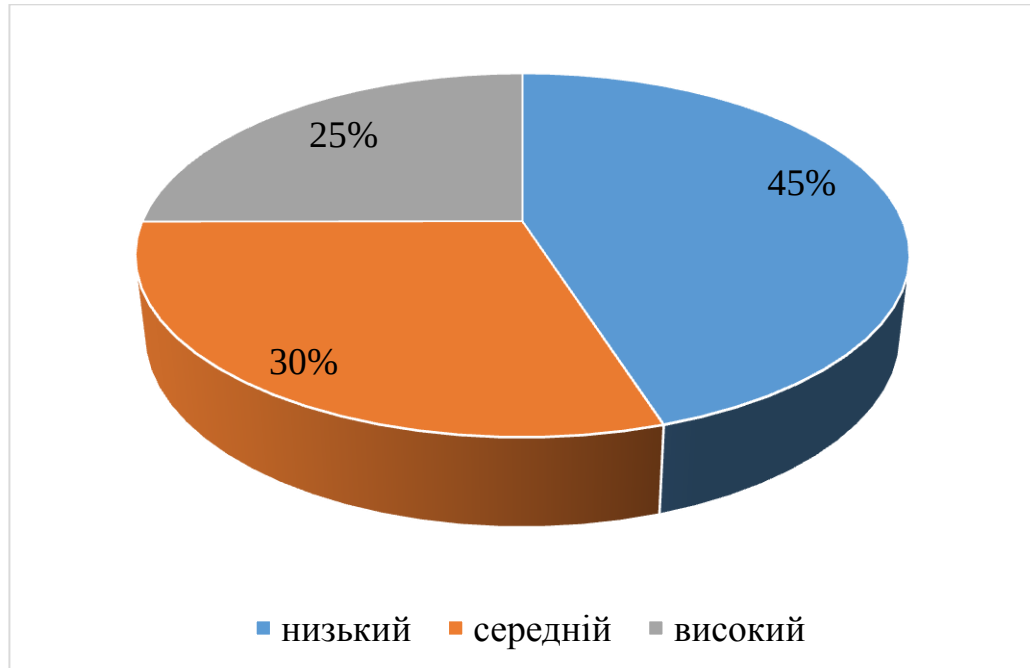


Рис.2.5 Показники рівня виснаження від стресу вихователів ЗДО

За даними рисунку бачимо, що 45% педагогів ЗДО мають низький рівень виснаження від стресу, 30% мають середній та 25% високий. Стресостійкість - це комплексна якість особистості, яка характеризується необхідною адаптацією до впливу зовнішніх та внутрішніх факторів у процесі діяльності і яка забезпечує успішне досягнення мети діяльності та реалізується через засоби власної поведінки в емоційній, мотиваційній, когнітивній та поведінковій сфері діяльності особистості. Професійна діяльність педагогів ЗДО складна і постійно знаходиться під дією різних стресорів. На появу професійного стресу серед вихователів впливають особисті та поведінкові характеристики людини. Серед них насамперед можна виділити: наполегливе бажання досягти цілей; готовність боротися; постійне бажання бути визнаним і просуватися в кар'єрі; постійне виконання

багатьох різних функцій в умовах обмеження часу; тенденція до збільшення темпів виконання функцій; висока швидкість психічних та фізичних реакцій. Значний вплив на природу розвитку стресу, глибини та наслідків його досвіду чинять і індивідуальні характеристики вихователів – оптимізм, почуття гумору, сильні якості, доброзичливість, самооцінка, самостійне управління; рівень тривоги особистості, невротизму, толерантності до невизначеності.

Висока стресостійкість вихователів свідчить про їх стійкість до стресових ситуацій, уміння знаходити оптимальні рішення в короткий проміжок часу, керувати своїм емоційним станом, контролювати свої дії, що є досить вагомою ознакою стійкості та врівноваженості.

З метою визначення взаємозв'язку професійного вигорання вихователів та їх психоемоційного стану було проведено кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнту кореляції Спірмена (на основі попередньої перевірки даних на нормальність розподілу). Виявлено, що існують коефіцієнти зв'язку високої значимості між професійним вигорання та психологічною гнучкістю педагогів ЗДО (таб.2.1).

Таблиця 2.1

Кореляційний аналіз зв'язку між емоційним вигорання та
психологічною гнучкістю педагогів ЗДО

Шкали		емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральни й показник вигорання
відкритість досвіду	Коефіцієнт кореляції	-0,800**	-0,795**	-0,651**	-0,799**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
усвідомлення поведінки	Коефіцієнт кореляції	-0,757**	-0,782**	-0,645**	-0,781**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

цінність дій	Коефіцієнт кореляції	-0,852 ^{**}	-0,829 ^{**}	-0,620 ^{**}	-0,818 ^{**}
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

Шкали		емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральний показник вигорання
психологічна гнучкість	Коефіцієнт кореляції	-0,819**	-0,790**	-0,669**	-0,822**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

За даними таблиці бачимо, що існує зворотний високий зв'язок між емоційним виснаженням та відкритістю досвіду ($r_s = -0,800$, $p \leq 0,01$), усвідомленням поведінки ($r_s = -0,757$, $p \leq 0,01$), цінністю дій ($r_s = -0,852$, $p \leq 0,01$) та загальним показником психологічної гнучкості ($r_s = -0,819$, $p \leq 0,01$). Такі зв'язки свідчать про те, що при високих значеннях компонентів психологічної гнучкості емоційне виснаження є низьким. Іншими словами психологічна гнучкість дозволяє мінімізувати емоційну нестійкість через засоби пристосування до нестандартних ситуацій та вміння знайти із них вихід.

Також зворотні зв'язки встановлено між деперсоналізацією та відкритістю досвіду ($r_s = -0,795$, $p \leq 0,01$), усвідомленням поведінки ($r_s = -0,782$, $p \leq 0,01$), цінністю дій ($r_s = -0,829$, $p \leq 0,01$) та загальним показником психологічної гнучкості ($r_s = -0,790$, $p \leq 0,01$). Дані коефіцієнти показують, що чим вищими є значення психологічної гнучкості, тим меншим є стан відчуження педагогів від самих себе, тим нижчим є неадекватне сприймання ними своєї особистості та діяльності. Уміння лабільно вирішувати поставлені завдання та критичні ситуації знижує відчуження педагогів і дає можливість працювати у складних умовах воєнного стану.

Обернені зв'язки виявлено між редукцією професійних обов'язків та відкритістю досвіду ($r_s = -0,651$, $p \leq 0,01$), усвідомленням поведінки ($r_s = -0,645$, $p \leq 0,01$), цінністю дій ($r_s = -0,620$, $p \leq 0,01$) та загальним показником психологічної гнучкості ($r_s = -0,669$, $p \leq 0,01$). У професійній діяльності педагогів ЗДО, яка передбачає широке спілкування з дітьми та батьками, колегами та керівництвом, редукція проявляється у спробах полегшити або

зменшити обов'язки, які потребують емоційних витрат. Тобто при високих значеннях психологічної гнучкості редукція є низькою. Це доводить, що здатність пристосовуватися до обставин та конструктивно реагувати знижує негативні наслідки вигорання та деформацію професійних обов'язків.

Інтегральний показник психологічної гнучкості обернено пов'язаний із відкритістю досвіду ($r_s = -0,799$, $p \leq 0,01$), усвідомленням поведінки ($r_s = -0,781$, $p \leq 0,01$), цінністю дій ($r_s = -0,818$, $p \leq 0,01$) та загальним показником психологічної гнучкості ($r_s = -0,822$, $p \leq 0,01$). Тобто, психологічна гнучкість забезпечує можливість запобігання вигорання через вміння адаптуватись до будь-якої ситуації.

У ході кореляційного аналізу встановлено, що існують коефіцієнти зв'язку високої значимості між професійним вигоранням та емоційним інтелектом педагогів ЗДО (таб.2.2).

Таблиця 2.2

Кореляційний аналіз зв'язку між професійним вигоранням та емоційним інтелектом педагогів ЗДО

Шкали ЕІ		емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральний показник вигорання
Емоційна обізнаність	Коефіцієнт кореляції	-0,689**	-0,638**	-0,575**	-0,695**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
Управління своїми емоціями	Коефіцієнт кореляції	-0,727**	-0,771**	-0,553**	-0,729**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
Самомотивація	Коефіцієнт кореляції	-0,681**	-0,773**	-0,496**	-0,689**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

Шкали EI		емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральний показник вигорання
Емпатія	Коефіцієнт кореляції	-0,706**	-0,664**	-0,542**	-0,691**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
Розпізнавання емоцій інших людей	Коефіцієнт кореляції	-0,761**	-0,639**	-0,533**	-0,688**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
Загальний EI	Коефіцієнт кореляції	-0,812**	-0,778**	-0,595**	-0,784**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

За даними таблиці бачимо, що емоційне виснаження обернено пов'язане із емоційною обізнаністю ($rs=-0,689$, $p\leq 0,01$), управлінням своїми емоціями ($rs=-0,727$, $p\leq 0,01$), самомотивацією ($rs=-0,681$, $p\leq 0,01$), емпатією ($rs=-0,706$, $p\leq 0,01$), розпізнаванням емоцій інших людей ($rs=-0,761$, $p\leq 0,01$) та інтегральним індексом емоційного інтелекту ($rs=-0,812$, $p\leq 0,01$). Такі зв'язки свідчать про те, що висока здатність педагогів ЗДО керувати своїм емоційним станом, адекватно сприймати та виражати свої емоції, проявляти емпатію та рефлексію, мотивувати себе до діяльності знижує прояви емоційного виснаження.

Деперсоналізація зворотно пов'язана із емоційною обізнаністю ($rs=-0,638$, $p\leq 0,01$), управлінням своїми емоціями ($rs=-0,771$, $p\leq 0,01$), самомотивацією ($rs=-0,773$, $p\leq 0,01$), емпатією ($rs=-0,664$, $p\leq 0,01$), розпізнаванням емоцій інших людей ($rs=-0,639$, $p\leq 0,01$) та інтегральним індексом емоційного інтелекту ($rs=-0,778$, $p\leq 0,01$). Тобто, чим краще вихователі вміють керувати своїм емоційним станом та сприймати емоційні стани оточуючих, тим меншою є їх відчуженість і відстороненість від професійної діяльності.

Редукція професійних обов'язків має обернений зв'язок із емоційною обізнаністю ($r_s = -0,575$, $p \leq 0,01$), управлінням своїми емоціями ($r_s = -0,553$, $p \leq 0,01$), самомотивацією ($r_s = -0,496$, $p \leq 0,01$), емпатією ($r_s = -0,542$, $p \leq 0,01$), розпізнаванням емоцій інших людей ($r_s = -0,533$, $p \leq 0,01$) та інтегральним індексом емоційного інтелекту ($r_s = -0,595$, $p \leq 0,01$). Чим кращими є емоційна обізнаність педагогів та уміння керувати емоціями, сприймати їх, виражати відповідно до ситуації, тим меншим є зниження професійних досягнень і тенденції до негативної оцінки своєї компетентності та продуктивності, зниження професійної мотивації, збільшення негативу стосовно службових обов'язків.

Загальний показник професійного вигорання обернено пов'язаний із емоційною обізнаністю ($r_s = -0,695$, $p \leq 0,01$), управлінням своїми емоціями ($r_s = -0,729$, $p \leq 0,01$), самомотивацією ($r_s = -0,689$, $p \leq 0,01$), емпатією ($r_s = -0,691$, $p \leq 0,01$), розпізнаванням емоцій інших людей ($r_s = -0,688$, $p \leq 0,01$) та інтегральним індексом емоційного інтелекту ($r_s = -0,784$, $p \leq 0,01$). Отже, здатність керувати своїми емоціями та використовувати різні стратегії для їх вираження може допомогти зменшити вигорання та його прояви у педагогів ЗДО.

Також проведено кореляційний аналіз на виявлення зв'язку між професійним вигоранням та показниками самоконтролю педагогів ЗДО (таб.2.3).

Кореляційний аналіз зв'язку між професійним вигоранням та
самоконтролем педагогів ЗДО

Шкали		емоційне виснаження	Деперсона- лізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральний показник вигорання
само- моніторинг	Коефіцієнт кореляції	-0,800**	-0,785**	-0,591**	-0,779**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
само- оцінювання	Коефіцієнт кореляції	-0,797**	-0,801**	-0,617**	-0,788**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
самопосилення	Коефіцієнт кореляції	-0,504**	-0,489**	-0,414**	-0,521**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67
Інтегральний рівень самоконтролю	Коефіцієнт кореляції	-0,802**	-0,772**	-0,621**	-0,790**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

Із поданих в таблиці результатів можемо бачити, що існує зворотній зв'язок між емоційним виснаженням та самомоніторингом ($r_s = -0,800$, $p \leq 0,01$), самооцінюванням ($r_s = -0,797$, $p \leq 0,01$), самопосиленням ($r_s = -0,504$, $p \leq 0,01$) та інтегральним рівнем самоконтролю ($r_s = -0,802$, $p \leq 0,01$). З цього можемо зробити висновок, що чим вищою є здатність відслідковувати свої дії і поведінку, оцінювати їх та стимулювати себе на успіх, тим нижчим є емоційне виснаження вихователів.

Шкала деперсоналізації обернено пов'язана із самомоніторингом ($r_s = -0,785$, $p \leq 0,01$), самооцінюванням ($r_s = -0,801$, $p \leq 0,01$), самопосиленням ($r_s = -0,489$, $p \leq 0,01$) та інтегральним рівнем самоконтролю ($r_s = -0,772$, $p \leq 0,01$). Отже, чим вище показники здатності до контролю своїх дій, їх оцінки та мотивації досягнення успіху, тим нижче відчуження педагогів та відстороненість від роботи.

Редукція професійних обов'язків має зворотний зв'язок із самомоніторингом ($rs=-0,591$, $p\leq 0,01$), самооцінюванням ($rs=-0,617$, $p\leq 0,01$), самопосиленням ($rs=-0,414$, $p\leq 0,01$) та інтегральним рівнем самоконтролю ($rs=-0,621$, $p\leq 0,01$). З цього випливає, що чим вище здатність педагогів відстежувати свою діяльність та оцінювати її, тим нижчою є редукція та негативна оцінка своєї компетентності.

Загальний показник професійного вигорання педагогів зворотно пов'язаний із самомоніторингом ($rs=-0,779$, $p\leq 0,01$), самооцінюванням ($rs=-0,788$, $p\leq 0,01$), самопосиленням ($rs=-0,521$, $p\leq 0,01$) та інтегральним рівнем самоконтролю ($rs=-0,790$, $p\leq 0,01$). Тобто в цілому, при високих значеннях самоконтролю та самоуправління, педагоги мають низьке професійне вигорання.

Кореляційний аналіз показав наявність взаємозв'язку між професійним вигоранням педагогів ЗДО та виснаженням від стресу (таб.2.4).

Таблиця 2.4

Кореляційний аналіз зв'язку між професійним вигоранням та
виснаженням від стресу педагогів ЗДО

Шкали		емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція професійних обов'язків	Інтегральний показник вигорання
Виснаження від стресу	Коефіцієнт кореляції	0,812**	0,752**	0,570**	0,749**
	Знач. (2-х стороння)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	67	67	67	67

Отримані результати показують, що існує прямий зв'язок між виснаженням від стресу та емоційним виснаженням ($rs=0,812$, $p\leq 0,01$), деперсоналізацією ($rs=0,752$, $p\leq 0,01$), редукцією професійних обов'язків ($rs=0,570$, $p\leq 0,01$), загальним показником емоційного вигорання ($rs=0,749$, $p\leq 0,01$). З цього можемо зробити висновок, що чим більшим є виснаження від стресу і як результат нижчою стресостійкість, тим більшим є вигорання педагогів ЗДО.

Таким чином, проведенне дослідження дало змогу виявити, що у педагогів ЗДО переважає середній рівень вигорання, висока психологічна гнучкість, середній рівень емоційного інтелекту та самоконтролю, і низький рівень виснаження від стресу.

Висновок до 2 розділу

На підставі теоретичних положень та методологічного аналізу діагностичної бази для вивчення проблеми професійного вигорання, нами було організовано та проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти. Відповідно до поставлених мети, завдань та гіпотези було підібрано валідний та надійний діагностичний інструментарій, що відповідає усім критеріям психометричних процедур.

В результаті діагностики виявлено, що вихователі мають середню ступінь вираженості професійного вигорання, що засвідчує певні порушення їх емоційного стану, що може відобразитися на їх професійній діяльності, проте без критичних аспектів. Також виявлено, що педагоги володіють високою психологічно гнучкістю, яка дозволяє їм ефективно пристосовуватися до змін навколишньої дійсності, конструктивно реагувати в стресових ситуаціях, шукати оптимальні шляхи вирішення проблемних моментів.

Виявлено, що педагоги ЗДО мають переважно середній рівень емоційного інтелекту. Це характеризує їх як емоційно обізнаних та мотивованих, здатних регулювати свої емоційні стани, проте їм важко розпізнавати емоції інших та відповідно на них реагувати, що може накладати відбиток на їх професійну діяльність.

Домінування середнього рівня самоконтролю свідчить про низьку здатність до саомоніторингу та відстежування результатів своїх дій. Такі

педагоги вміють оцінювати свої вчинки та поведінку, проте їм не вистачає ресурсів для мотивування себе до досягнення більш кращих успіхів.

Встановлено, що у педагогів ЗДО виражений низький рівень виснаження від стресу, що свідчить про їх високу стресостійкість, здатність протистояти негативним впливам, оперативно реагувати на критичні ситуації, мобілізувати зусилля для подолання конфліктних та стресових ситуацій.

Кореляційний аналіз показав наявність зв'язків між компонентами професійного вигорання та психоемоційними характеристиками педагогів. Встановлено, що чим вищими є психологічна гнучкість, емоційний інтелект, самоконтроль та стресостійкість, тим меншим є вигорання педагогів. Це доводить, що особистісні чинники можуть покращити емоційну стійкість педагогів та знизити їх професійне вигорання. Тому вважаємо за доцільне розробити програму заходів з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану.

РОЗДІЛ 3 ФОРМУВАЛЬНИЙ ВЛИВ ЩОДО ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1 Корекційна програма заходів з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану

Професія педагога - одна з найбільш енергоємних. Для її реалізації потрібні величезні інтелектуальні, емоційні та психічні витрати. В останні роки проблема збереження психічного здоров'я освітян стала особливо актуальною. Сучасний світ диктує свої правила: виросли вимоги з боку батьків до особистості педагога, його ролі в освітньому процесі. Перетворення в системі освіти також піднімають планку: вітається творчий підхід до роботи, новаторство, проектна діяльність, педагогічні технології. Збільшується не тільки навчальне навантаження, разом з ним зростає і нервово-психічна напруга особистості, перевтома.

Різного роду навантаження посилюються численними страхами: страх бути покинутим, не знайти підтримки; страх виявитися непрофесіоналом; страх перед контролем. Така ситуація досить швидко призводить до емоційного виснаження педагогів, професійного вигорання. «Емоційно вигорілі» педагоги відрізняються підвищеною тривожністю та агресивністю, категоричністю та жорсткою самоцензурою. Ці прояви значно обмежують творчість та свободу, професійне зростання, прагнення до самовдосконалення.

В результаті особистість педагога зазнає ряду таких деформацій, як негнучкість мислення, надмірна прямолінійність, незвична манера спілкування, надмірність пояснень, розумові стереотипи, авторитарність. Педагог стає своєрідною «ходячою енциклопедією»: він знає, що потрібно,

як треба, коли, навіщо і чому, і чим це закінчиться. Але при цьому він стає абсолютно закритим і несприйнятливим до будь-яких нововведень та змін.

Проведене констатувальне дослідження дозволило виявити педагогів з високими показниками професійного вигоряння. З метою профілактики та зниження показників вигоряння і покращення їх психоемоційного стану з ними було проведено програму тренінгу, спрямовану на зниження негативних ознак професійного вигоряння (додаток Ж).

У процесі роботи акцент зроблено на такі умови:

- 1) було враховано специфіку загальної психологічної підготовки працівників та рівня виразності проблеми;
- 2) на індивідуально-орієнтований підхід вибору методів та прийомів корекції синдрому вигоряння;
- 3) взаємозв'язок, послідовність та компенсуючи спрямованість учасників та рекомендованих з наростаючою складністю методів, вправ корекції синдрому вигоряння;
- 4) доступність та можливість використання запропонованої системи корекції також самостійно у процесі професійної діяльності.

Приступаючи до розробки програми враховувалися дані наукових досліджень, в яких узагальнюються певні підходи не тільки до вивчення синдрому вигоряння, а й окремі прийоми. Конструюючи зміст програми, передусім, враховувалися її мета і спрямованість, в процесі розробки програми адаптувалися представлені іншими фахівцями завдання, вправи, ігри, які безпосередньо чи опосередковано допомагали вирішувати завдання роботи.

З метою конструктивної побудови змісту програми було обрано логіку подання, яка дозволила реалізувати систему як у рамках конкретних занять по днях, так і в цілому з урахуванням попереднього досвіду учасників. Ця процедура давала можливість, по-перше, визначити мету та вибудувати хід кожного заняття; по-друге, окреслити його основні завдання; по-третє, визначити техніку виконання завдань та вправ.

При цьому після кожного заняття за необхідності можна було подати завдання для самостійної діяльності. Програма є необхідним компонентом заходів щодо забезпечення розвитку індивідуальних особливостей, міжособистісних відносин та підвищення працездатності працівників. Спираючись на професійні знання про вікові закономірності психічного розвитку, поведінки людини, взаємовідносини між співробітниками, забезпечується можливість для індивідуального підходу та групових занять із співробітниками, визначаються причини вигорання та шляхи їх психологічної корекції [38].

Мета програми - розробка та апробація заходів корекції та профілактики професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти; створення умов, що сприяють профілактиці синдрому професійного вигорання та формування позитивного самосприйняття в професії зміцнення психологічного здоров'я педагогів. Часткові цілі:

- 1) створити умови, у яких можна було б навчити учасників корекційної системи вмінню володіти прийомами, що знижують збудження та реактивність дій;
- 2) проводити корекцію тривожності та імпульсивно-агресивної поведінки;
- 3) розширити діапазон самовладання, рефлексії сприйняття стресових ситуацій;
- 4) підвищити інформаційно-теоретичну компетентність педагогів, пов'язану з питаннями формування професійного вигорання, причинах його виникнення та способи подолання;
- 5) навчити педагогів психотехнічним прийомам саморегуляції негативних емоційних станів;
- 6) розвивати у педагогів мотивацію до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності, формування позитивного самосприйняття та світогляду;

- 7) сприяти збереженню у педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату, зниження рівня конфліктності сформувати основи емоційної стійкості особистісної поведінки.

Завдання програми включають основні моменти, яких планується досягти:

- удосконалення психологічних технологій запобігання вигоранню;
- забезпечення психологічної підтримки взаємодії між співробітниками;
- допомога в адаптації працівників до професійної діяльності та проходження криз професійного становлення;
- просвітництво працівників у питаннях психологічної підтримки у різних життєвих ситуаціях;
- підвищення рівня згуртованості педагогічного колективу;
- ознайомлення педагогів із прийомами саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

Програма розрахована на 8 занять (16 годин) та складається з п'яти блоків:

- 1) ознайомлення з метою та завданнями тренінгу, актуалізація потреби у покращенні емоційного стану та знятті напруги - 1 заняття (2 години);
- 2) подолання негативних емоцій, формування навичок саморегуляції та копінг-поведінки, підвищення стресостійкості;
- 3) розвиток емоційної стійкості, підвищення емоційної культури, формування вміння усвідомлювати та приймати свої почуття;
- 4) формування позитивної професійної мотивації, формування ціннісних установок професійної діяльності;
- 6) закріплення здобутого досвіду.

Основним методом впливу програми є тренінг. Групова форма психокорекційної роботи була обрана з урахуванням факторів, що сприяють її ефективності: групова згуртованість, прийняття групових принципів, узагальнення, розвиток навичок міжособистісної взаємодії, ідентифікація,

катарсис, апробація навичок шляхом переживання суб'єктом групового досвіду. принципу активності суб'єкта у процесі самодослідження та дослідження інших [25].

У програмі тренінгу зниження ознак емоційного вигорання педагогів ЗДО базовими модулями є чотири основні модулі: мотиваційний, ціннісно-смысловий, суб'єктно-особистісний та компетентнісний (рис.3.1).

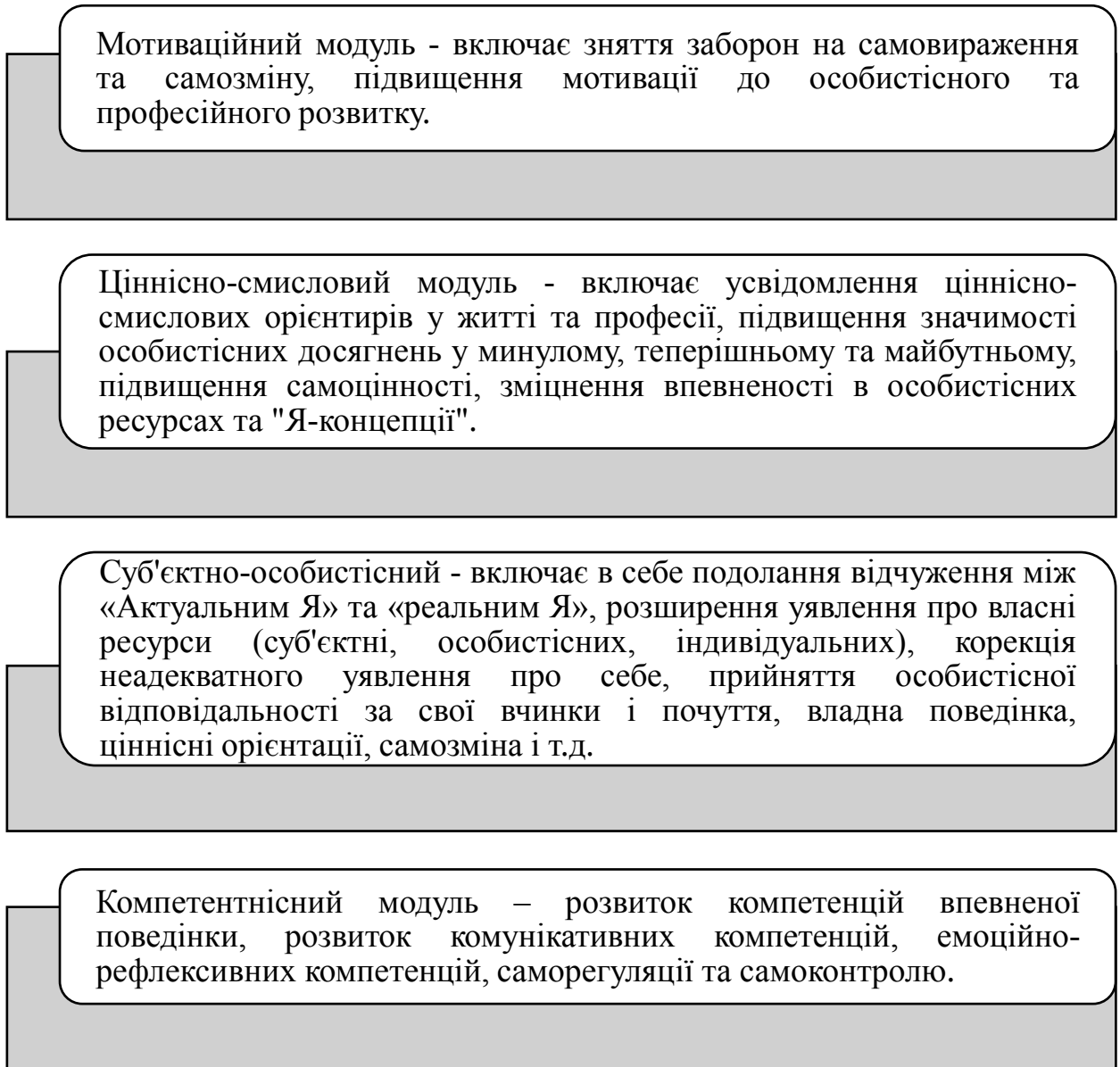


Рис.3.1 Компоненти зниження ознак професійного вигорання педагогів ЗДО

У програму роботи з педагогами включені інтерактивні методи діяльності, спрямовані на профілактику та подолання професійного вигорання, та насамперед заходи спрямовані на зняття дії стресора, зняття робочої напруги, підвищення професійної мотивації:

- професійне кураторство (надання індивідуальної та групової методичної професійної допомоги);
- емоційна підтримка (індивідуальні консультації, складання плану особистісного догляду - планування часу поза роботою, що включає заняття спортом, правильне харчування, відпочинок та розваги, хобі, стосунки з родичами та друзями);
- управління стресом / запобігання стресу (техніки релаксації, образотворче мистецтво, тренінгові заняття, балінтовські групи, а також проведення виїзних семінарів та занять (за запитом адміністрації), присвячені професійній орієнтації, розвитку навичок, управлінню часом, побудові відносин у команді).

Ефективність роботи протягом занять визначалася за такими параметрами:

- Прагнення учасника дослідити власні проблеми та ресурси;
- Формування позитивного самоствавлення;
- Позитивна професійна спрямованість та мотивація на досягнення успіхів у роботі;
- Відкритість до спілкування з іншими суб'єктами соціуму;
- Орієнтація на вільний вибір та зміни майбутнього.

Очікувані результати програми:

1. Зниження прояву негативних емоційних станів та проявів професійного вигорання педагогів ЗДО.
2. Нормалізація міжособистісних взаємин працівників, покращення психологічного клімату в колективі.
3. Покращення емоційного благополуччя педагогів та підвищення рівня працездатності.

4. Підвищення рівня інформаційно-теоретичної компетентності педагогів, пов'язаних із питаннями професійного вигорання.

5 Опанування педагогами психотехнічними прийомами саморегуляції негативних емоційних станів.

6. Підвищення самооцінки, стресостійкості, працездатності, зниження рівня тривожності, емоційної напруженості, втоми, формування позитивного самосприйняття педагогів професії.

Отже, розроблена програма тренінгу подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану відповідає усім нормам проведення таких програм та передбачає досягнення ефективного результату у динаміці показників.

3.2 Результати ретестової діагностики професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

Після проведення програми тренінгу з подолання професійного вигорання було проведено повторне дослідження із групою досліджуваних, використовуючи той самий діагностичний інструментарій.

Результати повторного дослідження виявили позитивну динаміку у показниках вигорання педагогів ЗДО (рис.3.2).

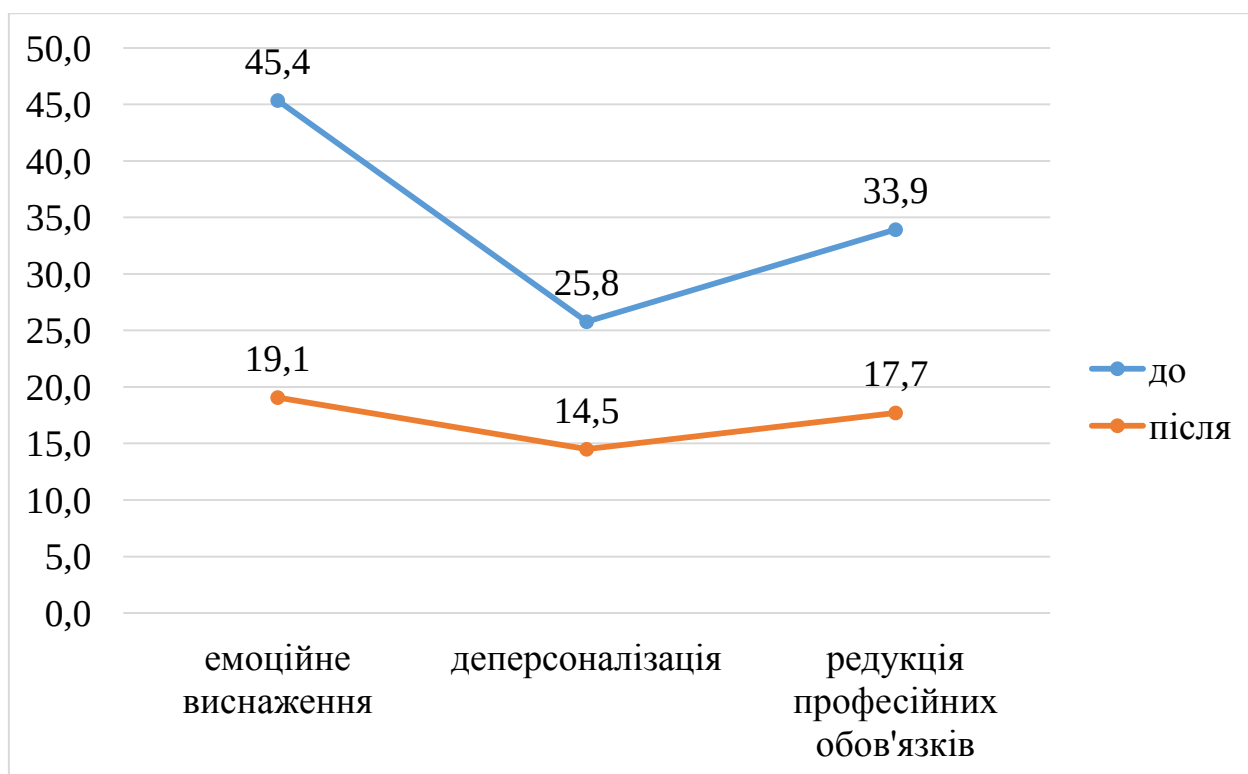


Рис.3.2 Динаміка змін у показниках компонентів вигорання педагогів

За даними бачимо, що середнє групове значення емоційного виснаження значно зменшилось після участі у тренінгу, так само знизився показник деперсоналізації та редукції професійних обов'язків. Такі зміни свідчать про те, що педагоги стали менше відчувати емоційний дискомфорт та емоційне напруження, стали менше знецінювати свою роботу та свої успіхи у роботі.

Також представимо якісні зміни у загальному рівні професійного вигорання педагогів ЗДО (рис.3.3).

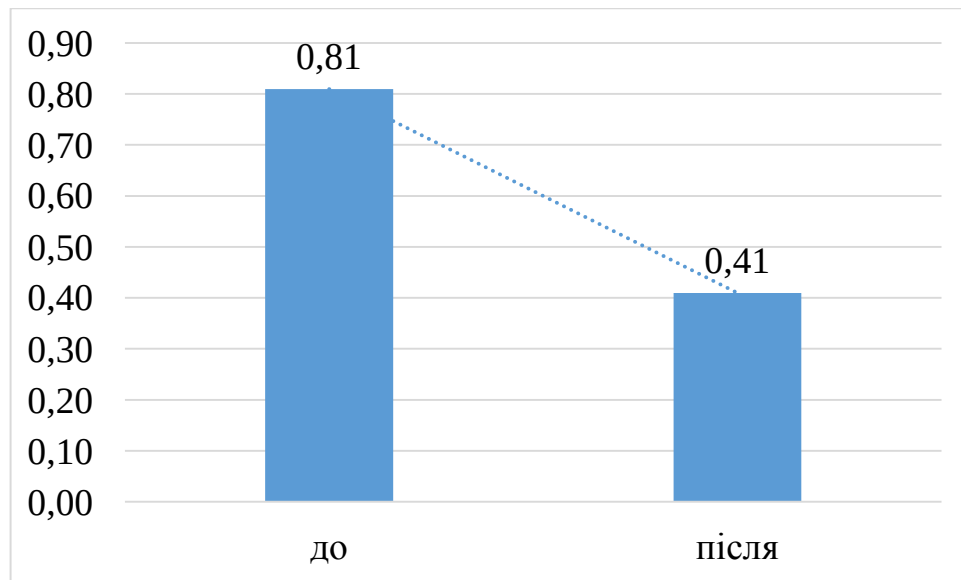


Рис.3.3 Зміна показника професійного вигорання педагогів ЗДО до та після програми

Бачимо загальне зниження показника професійного вигорання педагогів удвічі. Тобто програма сприяла зменшенню ознак вигорання та нормалізації емоційного стану, що позитивно вплинуло на професійну діяльність та самопочуття педагогів.

Професійне вигорання педагогів проявляється зміною їхнього емоційного стану, поведінки та самопочуття, що неминуче позначається на виконанні професійних обов'язків. Робота сприймається як важкий тягар. Водночас зниження вигорання свідчить про підвищення як емоційного стану та самопочуття, так і про посилення трудової мотивації, прагнення до саморозвитку і професійних досягнень. У педагогів знизилось прагнення до усамітнення, ізоляції від оточуючих. Емоційна сфера стала більш стійкою. Знизились спалахи гніву, дратівливість, сльозливість чи грубість у спілкуванні. Покращилась самооцінка та задоволеність собою як спеціалістом та системою освіти в цілому. Тривале виснаження неминуче веде до депресії, тому зниження ознак вигорання є головною умовою попередження небажаним емоційним розладам.

Після проведення програми спостерігається підвищення компонентів психологічної гнучкості педагогів ЗДО (рис.3.4).

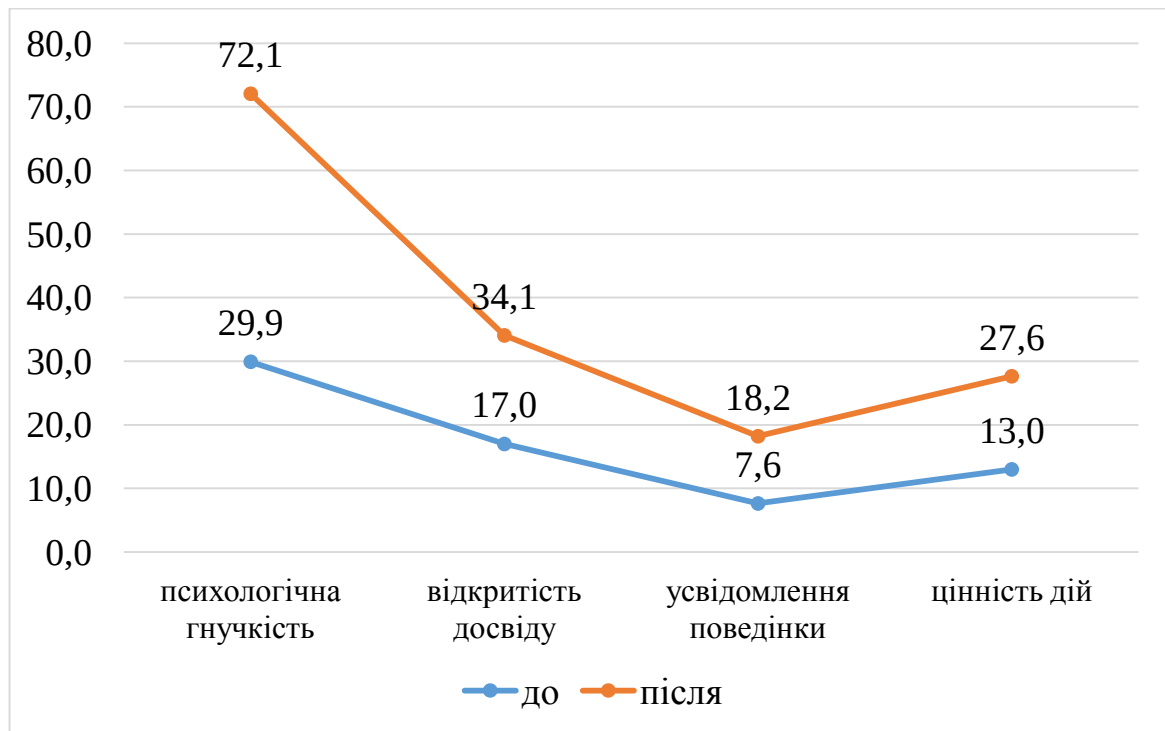


Рис.3.4 Динаміка змін у показниках психологічної гнучкості педагогів ЗДО

Бачимо зростання компонентів психологічної гнучкості та загального показника більше ніж удвічі. Така динаміка є дуже хорошою і показує, що педагоги засвоїли здатність усвідомлювати складнощі та проблеми, ефективно адаптуватися в стресових ситуаціях, приймати правильні рішення з урахуванням своїх ціннісних орієнтацій та переконань.

Психологічна гнучкість означає здатність сприймати та адаптуватися до нової інформації, переглядати свої погляди та стратегії, коли ситуація потребує змін. Це не означає відмову від своїх цінностей чи принципів, а, навпаки, уміння гнучко реагувати на нові обставини, переоцінювати свої стратегії та знаходити конструктивні шляхи вирішення. 2. Прийняття емоцій та досвіду. Пристосування до незвичним обставин починається з

усвідомлення власних емоцій та реакцій. Важливо допустити себе відчувати обурення, страх чи тривогу перед змінами, але не дозволити цим емоціям керувати нами. Практика усвідомленості та медитації може допомогти у цьому процесі. 3. Гнучкість мислення. Часто негативні реакції на зміни пов'язані із застиглим мисленням та застарілими переконаннями. Розвиток рухливості мислення вимагає готовності розглянути ситуацію з різних точок зору, переосмислити колишні установки та розглянути альтернативні варіанти дій. 4. Адаптивна поведінка. Психологічна гнучкість проявляється у здатності адаптувати свою поведінку до нових умов. Це може включати використання різних стратегій, експериментування з новими підходами і швидку корекцію дій на основі зворотного зв'язку.

Повторне дослідження виявило позитивну динаміку у показниках емоційного інтелекту педагогів ЗДО (рис.3.5).

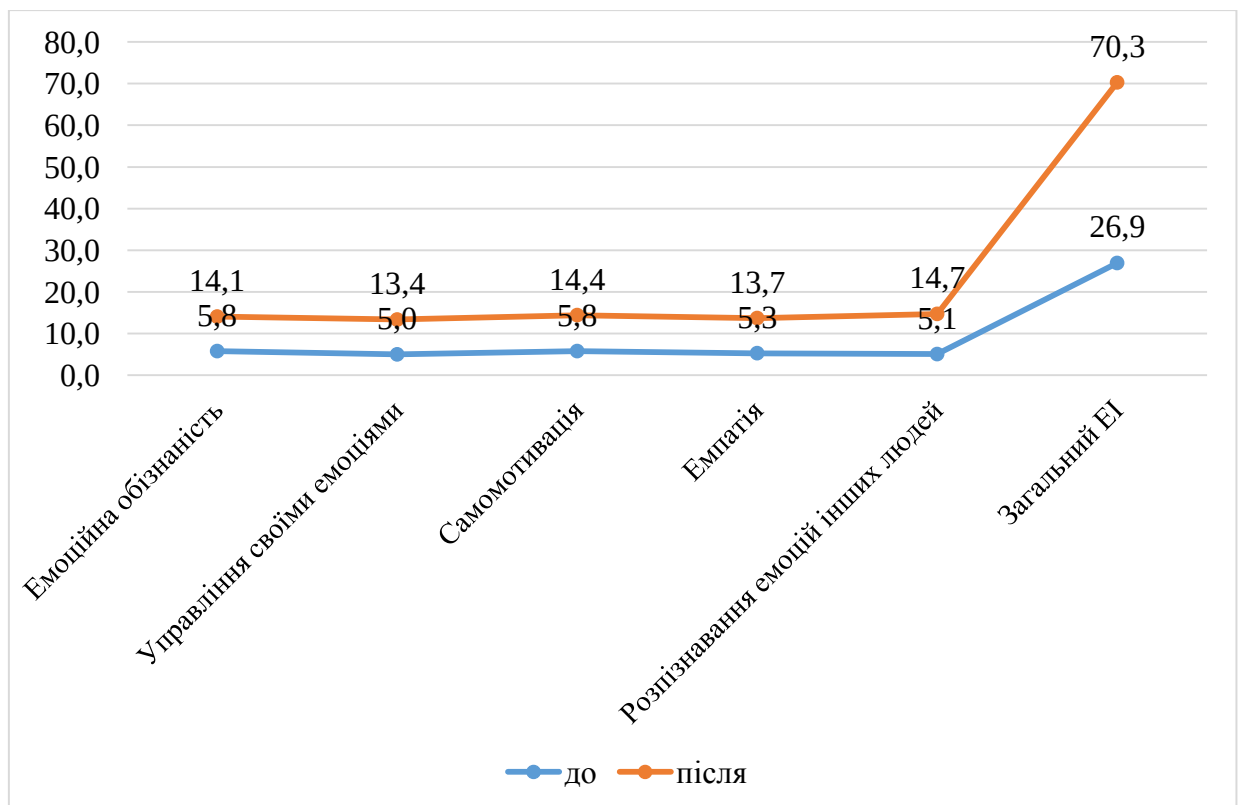


Рис.3.5 Динаміка змін у показниках емоційного інтелекту педагогів ЗДО до та після участі в програмі

За даними рисунку бачимо, що відбулись зміни у всіх компонентах емоційного інтелекту педагогів. Зокрема, у них підвищився рівень емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, самомотивації, емпатії, розпізнавання емоцій та загальний показник емоційного інтелекту. Такі зміни свідчать про те, що педагоги навчилися керувати своїм емоційним станом, сприймати емоції оточуючих і відповідно на них реагувати.

Також спостерігаємо зміни у показниках самоконтролю педагогів після участі в програмі (рис3.6).

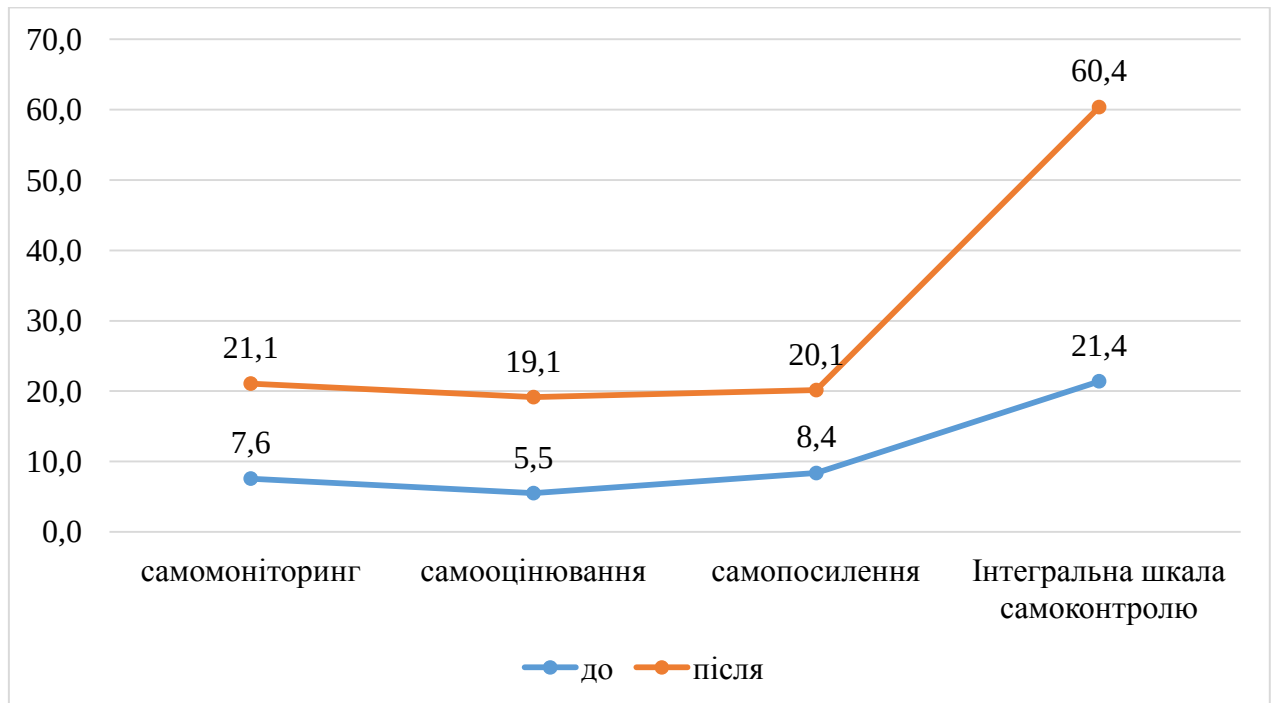


Рис.3.6 Динаміка змін у показниках самоконтролю педагогів до та після тренінгу

Як бачимо за даними рисунку, кожен показник самоконтролю підвищився щонайменше утричі. Це говорить про якісні зміни і засвоєння здатності відслідковувати свої дії, планувати їх, оцінювати з точки зору ефективності, стимулювати себе до виконання більш складних завдань. Покращення самоконтролю свідчить про засвоєння здатності, яка дозволяє

контролювати емоції, імпульсивну поведінку, допомагає досягати цілей та виконувати щоденні рутинні завдання. Можна сказати, що самоконтроль - це певною мірою термостат, функцією якого є підтримка балансу та стабільності, як внутрішньої, так і зовнішньої. Коли він працює правильно, то допомагає стримувати імпульси та бажання, які відводять від виконання важливих завдань. Чітке усвідомлення цілей і шляхів їх досягнення через контроль дій є запорукою успішної професійної діяльності педагогів ЗДО.

У ході повторного дослідження також підтверджено зміни у показниках стресостійкості педагогів ЗДО (рис.3.7).

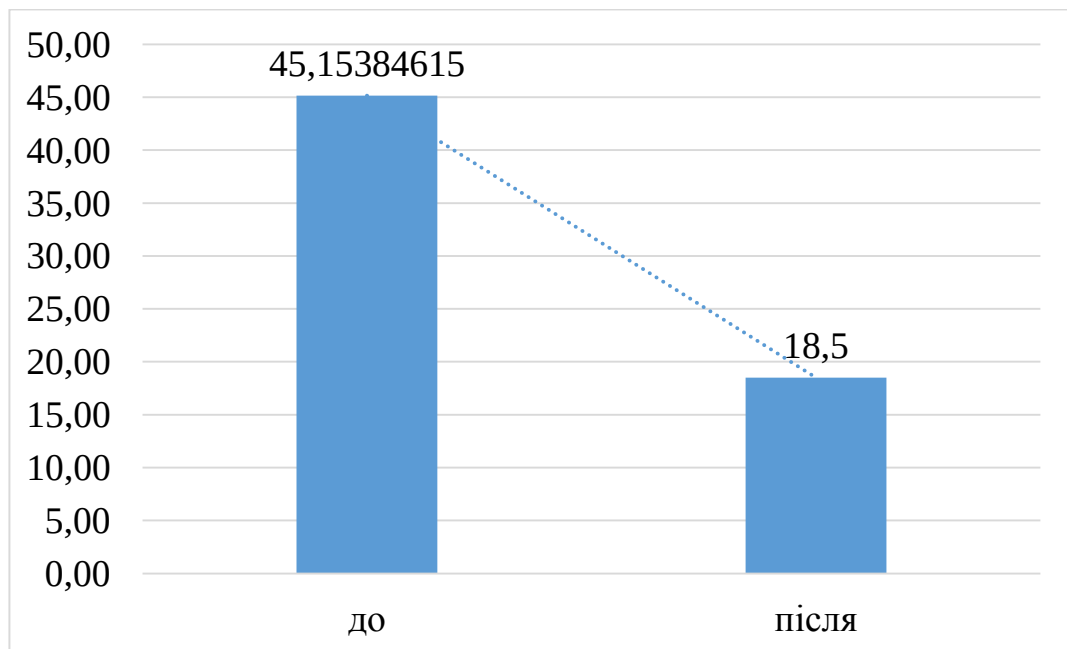


Рис.3.7 Динаміка змін у показниках стресостійкості педагогів до та після програми

За даними рисунку можемо констатувати, що у педагогів після участі в програмі значно покращився рівень стійкості до стресу, оскільки високі значення свідчать про низьку опірність стресу, тоді як низькі значення про високу здатність долати стресові ситуації. Оскільки стрес є постійним супутником життя, а в умовах війни і тим більше, то здатність опиратися

стресу, уміння ефективно та швидко його долати є умовою стійкості і продуктивності.

Як бачимо, попередні результати показали наявність змін у показниках дослідження педагогів в ЗДО після участі в програмі тренінгу. З метою виявлення статистично достовірного зв'язку проведено статистичний аналіз із використанням непараметричного критерію Манна-Уїтні, який дозволив виявити зміни на високому рівні значущості ($p \leq 0,01$). Висновок про якісні зміни зроблено на основі порівняння емпіричного значення та критичного за даним критерієм. Відповідно, якщо $U_{\text{емп}} < 61$ (при $p \leq 0,05$) і $U_{\text{емп}} < 55$ (при $p \leq 0,01$) робимо висновок про значимість змін. Виявлено достовірні зміни у показниках вигорання педагогів (таб.3.1).

Таблиця 3.1

Статистичний аналіз змін у показниках професійного вигорання педагогів ЗДО до та після тренінгу

група		Середній ранг	U-критерій
емоційне виснаження	до	21,50	24,0
	після	7,50	
деперсоналізація	до	21,50	16,0
	після	7,50	
редукція професійних обов'язків	до	21,36	48,0
	після	7,64	
Інтегральний показник вигорання	до	21,50	33,0
	після	7,50	

За даними таблиці маємо, що у педагогів після участі в програмі значимо знизились показники емоційного виснаження ($U=24,0$, $p \leq 0,01$), деперсоналізації ($U=16,0$, $p \leq 0,01$), редукція професійних обов'язків ($U=48,0$, $p \leq 0,01$), загального рівня вигорання ($U=33,0$, $p \leq 0,01$). Тобто, заняття сприяли нормалізації емоційного стану педагогів, зменшенню їх нервового напруження, покращенню професійної діяльності.

Виявлено достовірні зміни у показниках психологічної гнучкості педагогів (таб.3.2).

Таблиця 3.2

Статистичний аналіз змін у показниках психологічної гнучкості
педагогів ЗДО до та після тренінгу

Шкали		Середній ранг	U-критерій
психологічна гнучкість	до	7,50	15,00
	після	21,50	
відкритість досвіду	до	7,86	26,00
	після	21,14	
усвідомлення поведінки	до	7,50	32,00
	після	21,50	
цінність дій	до	7,54	47,50
	після	21,46	

Отримані результати свідчать про те, що після участі в програмі у педагогів підвищились показники відкритості досвіду ($U=26,0$, $p \leq 0,01$), усвідомлення поведінки ($U=32,0$, $p \leq 0,01$), цінності дій ($U=47,5$, $p \leq 0,01$), загального рівня психологічної гнучкості ($U=15,0$, $p \leq 0,01$). Тобто участь в програмі тренінгу сприяла розвитку здатності педагогів адаптуватись до нових обставин оточуючого середовища, розуміти та чітко планувати свої дії, обирати найбільш оптимальні з точки зору особистісних ресурсів засоби досягнення мети.

Виявлено достовірні зміни у показниках психологічної гнучкості педагогів (таб.3.3).

Таблиця 3.3

Статистичний аналіз змін у показниках емоційного інтелекту педагогів
ЗДО до та після тренінгу

Шкали		Середній ранг	U-критерій
Емоційна обізнаність	до	8,00	27,0
	після	21,00	
Управління своїми емоціями	до	7,54	39,5
	після	21,46	
Самотивація	до	8,07	57,0
	після	20,93	
Емпатія	до	7,57	43,8
	після	21,43	
Розпізнавання емоцій інших людей	до	7,50	28,0
	після	21,50	
Загальний EI	до	7,50	14,3
	після	21,50	

Результати повторного дослідження показали, що у педагогів підвищився рівень емоційної обізнаності ($U=27,0$, $p\leq 0,01$), управління своїми емоціями ($U=39,5$, $p\leq 0,01$), самомотивації ($U=57,0$, $p\leq 0,01$), емпатії ($U=43,8$, $p\leq 0,01$), розпізнавання емоцій інших ($U=28,0$, $p\leq 0,01$), загального рівня емоційного інтелекту ($U=14,3$, $p\leq 0,01$).

Для емоційного досвіду педагогів емоції є результатом конструктивних процесів, які трансформують перцептивні переживання у внутрішній досвід, модифікуючи ці переживання. При цьому розпізнавання емоцій сприяє більш ефективній комунікації, оскільки дозволяє адекватно ідентифікувати, описувати, переробляти й надалі висловлювати емоції. Управління емоціями пов'язане з проблемою самоконтролю. Адекватна емоційна експресія є важливим фактором підтримки фізичного та психічного здоров'я. Стимування емоцій сприяє виникненню різних захворювань. Водночас безконтрольність емоційної експресії ускладнює міжособистісне спілкування. Саморозуміння в цілому носить емоційний, чуттєвий, емпатичний характер. Отже, глибина саморозуміння педагогів, перш за все, обумовлена рівнем розвитку емоційних здібностей, що у свою чергу забезпечує усвідомлення емоцій. Розуміння емоцій взаємопов'язане з можливостями їхнього вираження. Опанування мовою емоцій потребує засвоєння загальноприйнятих форм їх вираження, і навіть розуміння індивідуальних проявів емоцій у людей, з якими педагог живе та працює. Розуміння емоцій пов'язане також із рівнем розвитку емпатії. При розвиненій самомотивації емоції мають мотивуючу силу, змушуючи людей діяти.

На етапі контрольного дослідження також виявлено статистично достовірні зміни у показниках самоконтролю (таб.3.4)

Таблиця 3.4

Статистичний аналіз змін у показниках самоконтролю педагогів ЗДО
до та після тренінгу

Шкали		Середній ранг	U-критерій
самомоніторинг	до	7,50	22,0
	після	21,50	
самооцінювання	до	8,25	16,0
	після	20,75	
самопосилення	до	7,50	10,5
	після	21,50	
Самоконтроль	до	7,50	13,5
	після	21,50	
	після	8,25	

Дані таблиці демонструють значне збільшення показників самомоніторингу ($U=22,0$, $p \leq 0,01$), самооцінювання ($U=16,0$, $p \leq 0,01$), самопосилення ($U=10,5$, $p \leq 0,01$), самоконтролю ($U=13,5$, $p \leq 0,01$). Збільшення самоконтролю педагогів забезпечує цілковите управління своїми думками та поведінкою. Ця здібність є дуже важливою у професійній діяльності вихователів, оскільки безпосередньо впливає на вихованців та якість виконуваних обов'язків. Педагоги, які уміють контролювати себе зазвичай досягають високих професійних успіхів, їх люблять діти та батьки.

Також встановлено достовірні відмінності у показниках виснаження від стресу (стресостійкості) педагогів до та після проведеної програми (таб.3.5).

Таблиця 3.5

Статистичний аналіз змін у показниках виснаження від стресу
педагогів ЗДО до та після тренінгу

Шкали		Середній ранг	U-критерій
виснаження від стресу	до	21,50	29,5
	після	7,50	

Бачимо значне зниження рівня виснаження від стресу педагогів після участі в програмі, що свідчить про підвищення їх стресостійкості ($U=29,5$, $p \leq 0,01$). Підвищена стресостійкість педагогів відображає здатність витримувати стресову напругу, адаптуватися в умовах потужних стресових

факторів, а також ефективно виконувати свої функції під дією стресу. Важливим чинником стресостійкості є здатність правильно адаптуватися та реагувати на стрес із збереженням фізичного та ментального здоров'я. Уміння протистояти стресу посилює здатність працювати в умовах постійного тиску, не враховуючи негативних факторів навколишнього середовища, а також зберігати свою ефективність на належному рівні.

Отже, можемо зазначити, що проведена програма є ефективною у зниженні професійного вигорання педагогів та покращенні їх психологічної гнучкості, стресостійкості, емоційного інтелекту, самоконтролю. ЦЕ доведено на високому статистичному рівні значимості ($p \leq 0,01$).

3.3 Методичні рекомендації практичним психологам щодо роботи з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти

Психічне здоров'я педагогів передбачає стан повної душевної рівноваги, вміння володіти собою, здатність швидко пристосовуватися до складних ситуацій та долати їх, у короткий час відновлювати душевну рівновагу. Важливе значення мають такі якості, як самоконтроль, самооцінка, а також стресостійкі якості, фізична тренованість, емоційна стійкість, самонавіювання, вміння перемикатися і керувати своїми емоціями.

Проте не завжди педагоги можуть самостійно справитися із вигоранням якщо воно вже наступило, тому цим питанням повинні займатися практичні психологи. Можна виділити основні напрями профілактики професійного вигорання педагогів: психологічна підтримка; психологічне консультування; психологічна корекція. Також можуть бути використані такі основні методи: психологічна діагностика; психологічні бесіди; психологічна освіта; психологічна корекція; психологічне консультування.

Психологічна підтримка передбачає здійснення роботи по трьох напрямках: інформування; емоційна підтримка; підвищення значення

педагогічної професії. Сучасна система освіти вимагає від педагога як професіонала швидкості та точності його дій та належного рівня сформованості його емоційної сфери. Педагог, як суб'єкт освітньо-виховного процесу, впливає на особистість дитини через призму сформованості своєї актуально-цілісної сфери, тому, якщо він схильний до професійного вигоряння, то потребує не тільки психотерапевтичної допомоги, але й набуття конструктивних навичок саморегулювання суб'єктивної особистісної сфери [30].

Організовуючи психологічну допомогу вихователям з підтримки та покращення їх емоційного та фізичного самопочуття, психологу необхідно проводити роботу з навчання педагогів усвідомленому управлінню власними емоційними станами, прийомами та способами саморегуляції. Для вирішення завдання щодо зниження негативних переживань та трансформації їх у позитивні емоційні стани слід організовувати Психологічне супроводження безпеки освітнього середовища в умовах впровадження нових освітніх та професійних стандартів, зустрічі педагогів із психологом. Змістовно учасники цих зустрічей можуть обговорювати результати діагностичних обстежень, виявляти причини, що впливають на професійне вигоряння педагогів, ділитися своїми способами захисту від стресу.

Для того щоб ознайомити педагогів з техніками самовладання та саморегуляції емоційних станів для попередження та подолання можливих наслідків психічної перенапруги, підтримки оптимального рівня психічних станів в умовах професійної діяльності можуть проводитися диспути, наприклад, на теми «Вплив психоемоційного стану педагога на його педагогічну діяльність», «Способи виходу із конфліктних ситуацій».

Важливу роль у опорі вигоряння та подолання цього стану відіграє любов до своєї професії, коли людина відбулася як фахівець та отримує моральне задоволення від своєї діяльності. Крім того, творчий потенціал педагога, потреба підвищення кваліфікації, участь в інноваційних проектах є сильними чинниками антивигоряння. Ризик вигоряння знижується при

високій професійній компетентності та високому рівні розвитку грамотності спілкування [11].

Психолог для профілактики професійного вигорання вихователів може проводити тренінгові заняття («Абетка спілкування», «Емоційна сфера»). На заняттях педагоги можуть знайомитися з поняттям та критеріями психологічного здоров'я, технікою розвитку позитивного мислення, засобами регулювання свого емоційного стану, механізмами психологічного захисту, вправами вміння розслаблятися.

У ході роботи з педагогом-психологом для зміцнення впевненості та життєрадісності як ресурсів «антивигорання» педагоги можуть опанувати навички позитивного мислення, яке надає впевненості у важких життєвих ситуаціях, створює ґрунт для подолання життєвих стресів. Педагоги під час сеансів із психологом можуть зрозуміти, що думки, переконання, внутрішній діалог надають вплив на життя людини в цілому. Значно розвиває опір вигоранню активний відпочинок, що включає різні форми здорового способу життя. «Не вигоряти» дозволяють і техніки стресостійкості, вправи по саморегуляції, запропоновані педагогом-психологом.

Одним із вирішальних факторів у підвищенні стійкості до стресів є індивідуальна пізнавальна мотивація - завтра знати та вміти краще, ніж сьогодні. Головними напрямками, що запобігають вигоранню, є розвиток знань, навичок та умінь, покращення умов праці та відпочинку, розвиток змісту праці та розвиток мотивації, соціальний захист, система психологічного розвантаження, зняття напруги після робочого дня, система поліпшення психологічного клімату в колективі [14].

Існує також чимало конкретних способів попередити синдром вигорання: культивування інших інтересів; внесення різноманітності до своєї роботи, створення нових проектів та їх реалізація без очікування на санкціонування з боку офіційних інстанцій; підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну та харчування, оволодіння технікою медитації; прагнення до бажаного, без надії стати переможцем у всіх випадках, а також

вміння програвати без самознищення та агресії; здатність до самооцінки без сподівання тільки на повагу оточуючих; відкритість новому досвіду; вміння не поспішати та давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі та в житті; обдумані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе більшу відповідальність); читання не тільки професійної, а й іншої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми та обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити особисті проблеми, що виникли; хобі, що приносить задоволення.

Отже, щоб уникнути синдрому вигорання, людина має зрідка, але обов'язково оцінювати своє життя. Якщо існуюче життя не задовольняє, слід вирішити, що потрібно зробити для позитивних зрушень. Професіоналізація - цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору та прийняття майбутньої професії та закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність [22].

Обов'язковою умовою професійного розвитку особистості є усвідомлення прийомів професійного самозбереження, що розглядається як здатність особистості протистояти соціально-професійній ситуації, максимально актуалізувати професійно-психологічний потенціал (в умовах дестабілізації професійного життя), протистояти професійно обумовленим кризам, стагнації, деформаціям, а також готовність до професійної самозміни.

У системі програм професійного самозбереження та подолання вигорання, вчені часто орієнтуються на гуманістичний підхід у психології, багато дослідників спираються на теорію самоактуалізації та самореалізації особистості А. Маслоу. У ній запропоновані наступні прийоми професійного самозбереження [69]:

1. Реалізація наміченого професійного плану (професійний сценарій життя).

2. Подолання дезінтегрованої свідомості (тобто витіснення про «мотивів помилкової самоактуалізації», які породжують нездійсненні цілі та мрії на шкоду стабільній цілісності людини).

3. Активна позиція у професійному житті.

4. Готовність до постійної самозміни, лабільність установок.

5. Знання власної індивідуальності та її використання у професійному житті.

6. Освоєння індивідуальної системи адекватних засобів подолання негативних станів.

7. Протидія професійному старінню.

Особлива увага приділяється прийому самозбереження, позначеному як реалізація наміченого професійного плану. Особистий професійний план є важливим регулятором професіоналізації особистості, узагальнюючи її уявлення про цілі та перспективи професійної діяльності, основні етапи, шляхи та засоби її досягнення, можливі перешкоди та способи їх подолання. Наявність чіткої та усвідомленої життєвої перспективи дає людині потужні стимули до творчості, народжує оптимістичне світовідчуття, формує інтерес до майбутнього як поля самореалізації.

У роботі з формування особистісно та соціально значущих стратегій професійної діяльності велике значення має використання біографічного методу, що спонукає людину до аналізу свого життя, діяльності, планів на майбутнє, що дозволяє коригувати життєву програму.

Головним профілактичним заходом професійних деформацій та вигорання особистості повинен бути постійний творчий момент у діяльності, розширення варіантів професійних завдань, різноманітність кола спілкування. Під час професійного навчання необхідно створювати як би додатковий ступінь свободи, не замикаючись у вузьких рамках майбутніх професійних завдань [42].

Основними способами захисту від вигорання є [44]:

а) зростання усвідомлення - через збільшення інформації про власну особистість та професійні проблеми;

б) переоцінка власної особи та свого професійного статусу - через оцінку того, що людина думає про себе та свою професію по відношенню до даної проблемної ситуації;

в) трансформація когнітивних компонентів комунікативних установок - через інформаційно-мотиваційне осмислення значущості (комунікацій у системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів);

г) самозвільнення від когнітивних стереотипів - через презентацію сенсу комунікативної активності;

д) освоєння нових навичок комунікативної дії в ролі учня через спеціальний комунікативно-ігровий тренінг.

Доцільність робіт цього напрямку очевидна у зв'язку з важливою роллю особистості у професійній діяльності. Особливої уваги вимагають молоді працівники, у яких, поряд з високим рівнем професійних здібностей, не сформовано деякі важливі для діяльності особистісні риси. Формування особистості - тривалий процес. Тому на початкових етапах діяльності, а краще - професійного навчання, доцільно враховувати індивідуальні особливості особистості при побудові навчально-тренувального процесу та постановці професійних завдань. Наприклад, для осіб з тенденцією до слабкості нервової системи, з підвищеною тривожністю та неадекватно зниженою самооцінкою рекомендується дотримання таких правил [54]:

- 1) завдання мають бути коротшими, а перерви частішими;
- 2) побудова навчально-тренувального процесу від простого до складного - переходити до більш складних завдань лише після того, як закріплено успіх;
- 3) посилення зворотного зв'язку - після кожного завдання повідомляти про результати його виконання;
- 4) максимальна визначеність зовнішніх оцінок з акцентом на позитивні сторони результату;

- 5) використання розтягнутого алгоритму - кожне робоче завдання розбити на складові, докладно розібрати, дати основні вправи;
- 6) зниження рівня робочої напруги - уникати критики, осуду, а також надмірного позитивного емоційного підкріплення діяльності;
- 7) уникнення ситуації змагання, краще змагання з самим собою за принципом «сьогодні краще, ніж учора»;
- 8) організація роботи таким чином, щоб педагог періодично досягав успіху, що сприяє підвищенню впевненості у собі;
- 9) уникнення навчання та роботи у групах осіб, що істотно перевершують людину за здібностями та професійним рівнем;
- 10) створення установки не так на результат, як на процес, методи і засоби виконання завдання.

Для осіб із гіперсильною нервовою системою, зі зниженою тривожністю, із завищеною самооцінкою мають переважати інші умови діяльності. Облік індивідуальних особливостей дозволяє оптимізувати навчальну та професійну діяльність, допомагає виробленню індивідуального стилю діяльності. Але сам собою він не дає максимальної ефективності та не завжди можливий. Тому слід цілеспрямовано формувати значущі для діяльності властивості особистості, а за необхідності одночасно проводити психологічну корекцію. Ці два процеси в більшості випадків тісно пов'язані; однак ідеальним є випадок, коли можна обійтися без попередньої корекції. Для цього треба починати цілеспрямоване формування особистості якомога раніше, що дозволяє уникнути закріплення небажаних характеристик.

Однак це є лише однією із складових процесу гармонійного становлення цілісної особи професіонала і попередження його вигорання. Цей процес не повинен обмежуватися рамками роботи. Особливо важливою є можливість творчого самовираження. Оскільки основний спосіб буття особистості - розвиток, професійна діяльність повинна постійно ставити перед людиною нові завдання. Застрягання на одному рівні, навіть при дуже високій ефективності діяльності, як би консервує особистість: зникає один із

найважливіших стимулів її розвитку - протиріччя між високою інтегральною оцінкою себе як професіонала та нижчою оцінкою виконання окремих професійних завдань. У цьому випадку найчастіше особистість встає на шлях поступової професійної деформації і вигорання [38].

Наприклад, як метод профілактики вигорання у педагогів ЗДО можна запропонувати організувати супервізію. Це може бути спеціально навчена людина (не один) або психотерапевт. Ця допомагаюча інстанція повинна стежити за станом душевної рівноваги вихователів, постійно сприяти усвідомленню предмета, методів, цілей діяльності, зміни ставлення до роботи кожного, підвищення кваліфікації.

Особливу увагу слід звернути на формування захисних механізмів у кожного співробітника. Як правило, це вдається зробити тільки за допомогою серії тренінгових груп, що проводяться фахівцем у галузі групової психотерапії. Основні захисні механізми формуються при усвідомленні та прийнятті цілей, методів, своєї ролі (та її меж), професійної концепції. Кожен має відповісти на питання: «Що я роблю?», «Хто я такий?», «Навіщо допомагаю?», «Як?».

Вміння справлятися з власними негативними переживаннями, з агресією, почуттям гидливості, дратівливістю: вміння не реагувати емоційно на відкриту провокацію з боку дітей або батьків, не приймати її на свій рахунок – це здібності, що допомагають запобігти вигоранню.

Слід наголосити, що особистість розвивається не тільки під впливом зовнішнього світу. Велику роль відіграють тенденції саморозвитку, коли властивості особистості формуються, з потреб самої особистості, вкладених у досягнення певного рівня самореалізації Тут особливо важливим є визнання особистісної своєрідності кожного професіонала та його права на самостійний пошук професійного шляху [8].

Сьогодні дедалі більшу увагу фахівців привертають нові технології. попередження та подолання професійного вигорання. Деякі з них спрямовані на адекватне інформування представників комунікативних професій про

ранні ознаки вигоряння та фактори ризику. Найбільш ефективними є групові форми роботи: спеціальні заняття у групах професійного та особистісного зростання та підвищення комунікативної компетентності. Людина може переносити значний стрес без підвищеного ризику розвитку психічних чи соматичних захворювань, якщо отримує адекватну соціальну та психологічну підтримку.

Отже, можемо зазначити, що вигорання є складним психологічним процесом, який призводить до деформації особистісної та професійної сфер педагогів ЗДО. Проте його ефективно можна попередити та подолати спеціально розробленими психологічними засобами.

Висновок до 3 розділу

На етапі формувального дослідження нами розроблено та впроваджено тренінгову програму з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану. Завдання програми полягали в удосконаленні психологічних технологій запобігання вигоранню; забезпеченні психологічної підтримки взаємодії між співробітниками; адаптації працівників до професійної діяльності та проходження криз професійного становлення; просвітництві працівників у питаннях психологічної підтримки у різних життєвих ситуаціях; підвищенні рівня згуртованості педагогічного колективу; ознайомленні педагогів із прийомами саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

Впровадження програми дало якісний зсув у результатах педагогів, які приймали в ній участь. Так, нами виявлено, що на статистичному рівні значимості ($p \leq 0,01$) у педагогів значно знизились емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних обов'язків. Це свідчить про те, що у педагогів знизились прояви негативних емоційних переживань, знецінення своєї особистості та зневіреність у своїй компетентності. Також виявлено

підвищення показників психологічної гнучкості, емоційного інтелекту, самоконтролю та стресостійкості педагогів ЗДО. Це доводить ефективність програми у покращенні емоційного стану педагогів, їх емоційної стійкості, професійної продуктивності.

На основі результатів дослідження розроблено рекомендації з профілактики та подолання професійного вигорання педагогів ЗДО. Основними рекомендаціями є збалансоване поєднання режимів роботи та відпочинку, виконання трудових обов'язків відповідно до типу нервової системи, постійне застосування технік релаксації та самодопомоги, звернення уваги керівництва на професійний розвиток кожного педагога. Разом з тим паралельно психолог може запрошувати інших фахівців для роботи із педагогами, що покращить їх емоційне самопочуття та стабільність емоційної сфери і знизить ризик виникнення вигорання.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дає змогу зробити наступні висновки.

1. Теоретичне обґрунтування сутності професійного вигорання показало, що дане поняття виступає в якості синдрому емоційного, розумового та фізичного виснаження, який виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження. Його негативними проявами є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у житті і професії. В більшості наукових підходів емоційне вигорання пов'язують із професійним вигоранням. Професійне вигорання - це тривалий, несприятливий стан, що характеризується недостатнім, суперечливим і негативним впливом соціальної атмосфери і завищеними вимогами себе. Розгляд існуючих у психології концепцій дозволяє зробити висновок, що традиційне розуміння розвитку синдрому професійного вигорання в основному пов'язане з особистісним фактором, який охоплює індивідуальні особливості практично виключаючи в галузі вивчення вплив зовнішнього фактору. Серед актуальних проблем дослідження феномена професійного вигорання є дослідження його особливостей у різних видах діяльності.

Найбільш високий ризик професійного вигорання властивий представникам професій, основу діяльності яких становлять відносини в системі «людина-людина». Професійне вигорання даних фахівців пояснюється специфічними умовами, змістом та характером допомоги, яку надають професіонали, а також її інтенсивності, тривалості та складності міжособистісних контактів. Однією з таких професій є професія педагога закладу дошкільної освіти.

2. Обґрунтувавши психологічну структуру та рівні вираженості професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти встановлено, що педагогічна професія вимагає від педагога постійної напруги, що різко підвищує не тільки фізичне, а й психічне навантаження. Потенціал

професійного здоров'я педагога не менш важливий, ніж його спеціальна підготовка та професійні якості. Низький рівень його професійного здоров'я знижує ефективність результатів його праці та впливає на тривалість його професійного віку. Тому власне здоров'я та ставлення до нього має завжди відповідати тим вимогам, які він висуває до своїх вихованців. Педагоги, прагнучи відповідати сучасним вимогам, змушені безперервно підвищувати рівень професійної компетентності, що, у свою чергу, вже веде до фізичних та інтелектуальних навантажень, призводить до виснаження емоційних ресурсів педагога. Педагог стає заручником ситуації професійного вигорання, бранцем стереотипів емоційної та професійної поведінки. У нього приглушуються емоції, згладжується гострота почуттів та свіжість переживань, зникають позитивні емоції, проявляється відстороненість у відносинах із членами сім'ї; виникає стан тривожності, незадоволеності; виникають непорозуміння із співробітниками по роботі; з'являється антипатія, а потім і спалах роздратування по відношенню до колег; притуплюються уявлення про цінності життя, емоційне ставлення до світу, він стає байдужим до всього.

3. Виявлено, що чинниками прояву професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти є робоче навантаження, проблеми в колективі, умови воєнного стану в країні, особливості здоров'я та особистісні характеристики. Психологічне напруження у процесі роботи вихователя викликає його професійне вигорання, що у цілому можна описати синдромом «емоційного вигорання». Дане явище може виражатися збільшення числа конфліктів з партнерами по спілкуванню, в байдужості до переживань іншої людини, у втрати відчуттів цінності життя, втрати віри у власні сили.

4. Нами було емпірично досліджено рівень вираженості складових професійного вигорання вихователів ЗДО у біологічно зумовленій, пізнавальній, соціальній, мотиваційно-ціннісній сферах особистості. Отримано, що педагоги ЗДО мають середню ступінь вираженості емоційного вигорання, що засвідчує певні порушення їх емоційного стану. Також

виявлено, що педагоги володіють високою психологічно гнучкістю, яка дозволяє їм ефективно пристосовуватися до змін навколишньої дійсності, конструктивно реагувати в стресових ситуаціях, шукати оптимальні шляхи вирішення проблемних моментів. Для них характерним є переважно середній рівень емоційного інтелекту, що свідчить про емоційну обізнаність, здатність регулювати свої емоційні стани, проте складність у розпізнаванні емоцій інших. Переважання середнього рівня самоконтролю свідчить про низьку здатність до самомоніторингу та відстежування результатів своїх дій. Досліджувані мають низький рівень виснаження від стресу, що свідчить про їх високу стресостійкість, здатність протистояти негативним впливам, оперативно реагувати на критичні ситуації, мобілізувати зусилля для подолання конфліктних та стресових ситуацій.

5. Виявлення впливу особистісних характеристик на професійне вигорання вихователів показало наявність зв'язків між компонентами професійного вигорання та психоемоційними характеристиками педагогів. Встановлено, що чим вищими є психологічна гнучкість, емоційний інтелект, самоконтроль та стресостійкість, тим меншим є вигорання педагогів. Це доводить, що особистісні чинники можуть покращити емоційну стійкість педагогів та знизити їх професійне вигорання. Тому вважаємо за доцільне розробити програму заходів з подолання професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану.

6. Враховуючи результати першого етапу дослідження нами розроблено корекційну програму заходів з подолання професійного вигорання вихователів та покращення їх емоційного благополуччя. Завдання програми полягали в удосконаленні психологічних технологій запобігання вигоранню; забезпеченні психологічної підтримки взаємодії між співробітниками; адаптації працівників до професійної діяльності та проходження криз професійного становлення; просвітництві працівників у питаннях психологічної підтримки у різних життєвих ситуаціях; підвищенні

рівня згуртованості педагогічного колективу; ознайомленні педагогів із прийомами саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

7. Повторне дослідження дозволило визначити ефективність впровадженої програми. Доведено, що дійсно корекційні заняття сприяли зниженню ознак вигорання у педагогів ЗДО та покращенню їх емоційного благополуччя. Виявлено, що у педагогів значно знизились емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних обов'язків. Також виявлено підвищення показників психологічної гнучкості, емоційного інтелекту, самоконтролю та стресостійкості педагогів ЗДО. Це доводить ефективність програми у покращенні емоційного стану педагогів, їх емоційної стійкості, професійної продуктивності. В результаті програми у педагогів спостерігаються такі позитивні зміни: знижено емоційну нестабільність, рівень тривожності та нервово-психічного напруження; зменшено загальну незадоволеність; педагоги стали бачити сенс у тому, що роблять та цінувати свою роботу. Ефективність роботи можна визначити за такими показниками: педагоги почали проявляти значну активність у контактах, самостійно знімати емоційну перенапругу з допомогою тренінгових вправ.

На основі результатів дослідження розроблено рекомендації з профілактики та подолання професійного вигорання педагогів ЗДО. Основними рекомендаціями є збалансоване поєднання режимів роботи та відпочинку, виконання трудових обов'язків відповідно до типу нервової системи, постійне застосування технік релаксації та самодопомоги, звернення уваги керівництва на професійний розвиток кожного педагога. Разом з тим паралельно психолог може запрошувати інших фахівців для роботи із педагогами, що покращить їх емоційне самопочуття та стабільність емоційної сфери і знизить ризик виникнення вигорання.

Отже, можемо констатувати, що поставлена гіпотеза підтвердилась: існує зв'язок між професійним вигоранням та особистісними характеристиками вихователів ЗДО; за допомогою спеціально розробленої

корекційної програми можна знизити рівень прояву професійного вигорання вихователів та покращити їх емоційний стан.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М.І., Капля О.М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453
2. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання». *Вісник МГУ. сер. 14, Психологія*. 2010. №1. С.54-58.
3. Бегун-Трачук Л.О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С.128-134
4. Бовдир О.С., Вельдбрехт О.О., Самкова О.М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Том 32 (71) № 6. С.32-39
5. Бубняк Н. Не дай собі “згоріти”. Тренінг для педагогів. *Позашкілля*. 2017. берез. (№ 3). С. 69–73
6. Булатевич Н.М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності. *Науковий часопис*. К., 2007. Вип. 19 (43). С. 58–62.
7. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
8. Варгата О.В., Кулешова О.В., Л.В. Міхєєва Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2021 р., № 75, Т. 1.. С.68-72
9. Вільхова О., Манжелій Н. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Педагогічні науки*. 2019. №78 С.43–47.

10. Волинець Н.В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.
11. Главацька, О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Педагогіка. Соціальна робота* / гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород : Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45
12. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Харків, 2010. 21 с.
13. Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. №2–3(5–6). С.46–53.
14. Дацун О.В., Демченко Н.І. Особливості профілактики емоційного вигорання викладачів засобами арт-терапії в умовах війни. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія*: зб. наук. пр. К. : Національний авіаційний університет, 2022. Вип. 2(21). С. 108–114
15. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.С. Ковальчук, Г.Л. Федосова, О.Ф. Філатова, О.А Філь. Київ: Міленіум. 2004. 24 с.
16. Емоційне вигорання педагогів : методичні рекомендації / укладачі: А. В. Коняхіна, І. Л. Гаврик, Н. В. Гриценко, Д. М. Гутенко, Н. М. Коропченко, О. М. Обравит, В. С. Полякова, Л. Г. Сухомлин, Ю. С. Усик, О. І. Чорний. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
17. Єгорова О. Б. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2021. № 4. С. 66-73

18. Завадська Т.В., Войтович М.В. Дослідження емоційного вигорання вихователів дошкільників як складової професійного здоров'я. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я: Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції* (18 листопада 2020 року). м. Донецьк, 2020. С.48-53
19. Зайчикова Т.В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць*. Київ, 2020. Вип. 11 (56), С. 57–56.
20. Зварич Г., Мойсеюк В. Професійне вигорання фахівців дошкільної освіти: характерні особливості. *Освітологічний дискурс*. 2024. № 1(44). С.214-228
21. Івасюк, А. Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. №78(2), 71–80.
22. Ігумнова О. Шлінчак Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Науковий журнал «Психологічні травелогі»*. 2023. № 2. С.51-62
23. Каткова Т.А, Мельнікова С.В. Прояви синдрому емоційного вигорання у педагогів та засоби його подолання. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №2. С.14-19
24. Коваль Н., Колосова К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. №66.С.
25. Кононенко О.І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2014. Випуск 2. Том 1. С.82-87
26. Косова А.В., Краєва О.А. Актуальний стан психічного здоров'я вихователів ЗДО на другому році війни крізь призму діагностованих симптомів емоційного вигорання. *Методи та засоби психологічної допомоги*

постраждалим у подоланні ПТСР: тези доповідей науково-практичної конференції, 30 вересня 2023 року. Київ- Біла Церква, 2023. С. 121- 124.

27. Косова А.В., Краєва О.А. Зміни аспектів соціальної ідентичності педагогічних працівників ЗДО України під впливом військової ситуації. Психологія особистісної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21 листопада 2022 року. Київ, 2022. С. 34-36.

28. Красюк Т. В., Мандрона В. В. Професійне вигорання працівників освіти / Реалізація права на працю і безпека людини в сучасних умовах життєдіяльності: матеріали X наукової інтернет-конференції студентів і аспірантів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, (м. Харків, 25–26 квіт. 2019 р.). Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019 р. С. 371–376

29. Красюк Т.В. Організація праці науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: проблемні аспекти. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матеріали круглого столу (12 трав. 2022 р.)* / за заг. ред. д.ю.н., проф. П. Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О. Г. Середи, д.ю.н., доц. Л. П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 130–135.

30. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2021. Вип. 10. С. 105–112

31. 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.

32. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с.

33. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. Вип. 51. 2023. С. 168 – 172.
34. Музичко Л.В., Л. М. Фальковська, К.П. Гавриловська Емоційне вигорання викладачів вищої школи та їхнє професійне здоров'я. *Лікарська справа*. 2017. №7. С.37-45.
35. Нікітчук, У.І., Федун, В.П. Операціоналізація поняття «психоемоційне благополуччя особистості». *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. №3. С.20-25.
36. Павелків Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Збірник наукових праць РДГУ Психологія: реальність і перспективи*. 2023. №20. С.144-155
37. Павлюк, М. М., Журавська, Д., Клімишина, Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології, XI*. 2018. №18. С.226-244
38. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3. С. 37-39.
39. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
40. Перепелюк Т.Д., Куделя І.С. Психологічні особливості професійного вигорання вчителя середньої школи. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т.ХІ Вип. 19. 2019. С. 381 – 395.
41. Пляка Л. В., Кайдалова Л.Г. Причини та профілактика професійного вигорання у викладачів. *Психологічні науки: проблеми та перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конф., Запоріжжя : Класичний приватний університет*, 2019. С. 46-49
42. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / За заг. ред. М.Л. Авраменка. Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с

43. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2021. № 2 (6). С.99-106
44. П'янківська Л.В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 ; Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. Київ, 2019. 196 с.
45. Савченко, О., Лавриненко, Д., Кононенко, Т. Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації. *Організаційна психологія. економічна психологія*. 2022. 3(27). С.118-129.
46. Сидоренко Ж., Т. Шевчук Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2023. №1 (2). С.72-80
47. Сидоренко О., Е. Яновська Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2020. Випуск 9 (54). С.143-154
48. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.
49. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання вчителів початкової школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологія*. Т 1. № 3. 2018. С. 201 – 205
50. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5 (203), С.76-81
51. Суховецька Д.А., Л.Д. Водянка, А.А. Занюк Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 3. С.49-54

52. Танасійчук О.М., Чигринська Л.П. Психологічний аналіз показників емоційного вигорання медичних сестер. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. №4. С.30-37
53. Титаренко О.І. Вплив особистісних особливостей торгових агентів на виникнення синдрому професійного вигорання. *Габітус*. 2020. Випуск 20. С.188-193
54. Тімченко О. В. Синдром посттравматичних, стресових порушень: концептуалізація, діагностика, корекція та прогнозування. Х.: ХНУВС, 2000. 268 с.
55. Чудаєва Н.В. Емоційний світ людини : навч.-метод. посібник / Н.В. Чудаєва, Г.О. Шулдик. – Умань : РВЦ “Софія”, 2017. – 128 с.
56. Цимбала О. Профілактика професійного вигорання засобами арт-терапії. Простір арт-терапії: мінливість і стабільність – пошуки балансу : матеріали XVI міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф., 15–17 лютого 2019 р. Харків, 2019. С. 83–85.
57. Цьомик-Яворська Т., Костюк О. Особливості емоційного вигорання педагогів. *Інклюзивна освіта як індивідуальна траєкторія особистісного зростання дитини з особливими освітніми потребами*. Вінниця. 2020. Випуск 3. С. 201–204
58. Шкраб'юк В., Білик, Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. №10 (86), С.293-296.
59. Яремчишина О.А. Вплив емоційного вигорання на психологічне благополуччя особистості. *«Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця» Матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції*. Біла Церква, 2024. С.237-241
60. Ahmed, Z.U., et al. (2009) Encyclopedia of Flora and Fauna of Bangladesh, Vol. 10. Angiosperms: Dicotyledons (Ranunculaceae-Zygophyllaceae). Asiatic Society of Bangladesh, Dhaka, 1-580.

61. Almeneessier, A.S., Azer, S.A. Exploring the relationship between burnout and emotional intelligence among academics and clinicians at King Saud University. *BMC Med Educ* **23**, 673 (2023).
62. American Psychiatric Association (2013) Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Washington, DC: Author
63. Bakusic J, Schaufeli W, Claes S, Godderis L. Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *J Psychosom Res.* 2017 Jan;92:34-44.
64. Bianchi R, Schonfeld IS and Laurent E (2016) Burnout-depression overlap: a review. *Clinical Psychology Review* 36: 28-41.
65. Bianchi, Renzo & Schonfeld, Irvin & Laurent, Eric. (2017). Burnout: Moving Beyond the Status Quo. *International Journal of Stress Management.* 26. 36-45.
66. Blackmore, E. R., Stansfeld, S. A., Weller, I., Munce, S., Zagorski, B. M., & Stewart, D. E. (2007). Major depressive episodes and work stress: Results from a national population survey. *American Journal of Public Health*, 97, 2088-2093.
67. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, (April 2025).
68. Francis, A. W., Dawson, D. L., & Golijani-Moghaddam, N. (2016). The development and validation of the Comprehensive assessment of Acceptance and Commitment Therapy processes (CompACT). *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(3), 134–145.
69. Halian, O. I. (2019). Responsibility and emotional burnout of teachers. *Insight: The Psychological Dimensions of Society*, (2), 16-23.
70. Korczak, D., Huber, B., Kister, C. (2016). Differential diagnostic of the burnout syndrome. *GMS health technology assessment.* 6. Doc09. 10.3205/hta000087.
71. Koutsimani, P., Montgomery, A., Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in psychology*, 10, 284.

72. Nadon, L., De Beer, L. T., & Morin, A. J. S. (2022). Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*,12(3), 82.
73. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. The measurement of engagement and burnout. *A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies*, 2003, 3, pp.71-92.
74. Smidt, W., Karpenko, O., Czepil, M., & Embacher, E. (2024). Predictors of burnout of preschool teachers working in the warzone Ukraine. *Early Childhood Research Quarterly*.
75. Toker S, Melamed S, Berliner S, et al. (2018) Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees. *Psychosomatic Medicine* 74: 840-847.
76. Vassilopoulos, S. P. (2016). Job burnout and its relation to social anxiety in teachers of primary education. *Hellenic Journal of Psychology*, 9(1), 18–44.
77. World Health Organization (2016) The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva, Switzerland: Author.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон

Діагностика професійного вигорання

Інструкція:

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамотнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючи мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Рівні вигорання:

	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

Інтегральний індекс розраховано за формулою

$$\rho = \sqrt{\frac{(EE_x/54)^2 + (DP_x/30)^2 + (1 - PA_x/48)^2}{3}},$$

EE_x - Значення респондента за шкалою «Емоційне виснаження».

54 - максимальне значення за шкалою «Емоційне виснаження».

DP_x - Значення респондента за шкалою «Деперсоналізація».

30 - максимальне значення за шкалою «Деперсоналізація».

PA_x - Значення респондента за шкалою «Редукція професійних досягнень».

48 - максимальне значення за шкалою "Редукція професійних досягнень". Підсумкове значення може бути від 0 (немає вигорання) до 1 (максимально виражене вигорання).

**Тест на виявлення виснаження від стресу(The Kessler Psychological
Distress Scale (K10))**

0 - невірно

1 - рідко

2 - іноді

3 - часто

4 - вірно

1. Здатність адаптуватися до змін
2. Можливість впоратися з перепонами на своєму шляху
3. Намагання побачити жартівливу сторону проблем, що виникають
4. Необхідність протистояти стресу може зміцнити
5. Схильність швидко приходити до норми після хвороби або негараздів
6. Здатність досягти цілей, незважаючи на перешкоди
7. Здатність залишатися зосередженим під тиском обставин
8. Здатність не зупинятися у разі невдач
9. Вважає себе сильною особистістю
10. Здатність впоратися з неприємними чи болісними відчуттями

Опитувальник психологічної гнучкості CompACT (A. Francis, Dawson D. L., Golijani-Moghaddam N.) (адаптація україномовної версії Широка А., Миколайчук М.)

Інструкція:

Уважно прочитайте запитання та виберіть відповідь, за умови, що:

- 0 – Абсолютно не згоден
- 1 – Помірковано не згоден
- 2 – Злегка не згоден
- 3 – Ні «не згоден», але й не «згоден»
- 4 – Злегка згоден
- 5 – Помірковано згоден
- 6 – Цілком згоден

1. Я можу визначити дійсно важливі для мене в житті речі і слідувати їм.
2. Одна з моїх головних цілей – це уникнути хворобливих переживань.
3. Я роблю важливі справи в поспіху, не приділяючи їм належної уваги.
4. Я намагаюся весь час чимось займатися, щоб не дозволити хворобливим емоціям та почуттям наблизитися до мене.
5. Я мешкаю життя так, як мені хочеться.
6. Я настільки захоплений своїми переживаннями, що не можу робити те, що мені справді потрібно.
7. Я приймаю рішення, ґрунтуючись на тому, що для мене дійсно важливо, навіть якщо це призводить до стресу.
8. Я кажу собі, що деяких думок у мене не повинно бути.
9. Мені здається важким перебувати в сьогоденні і фокусуватися на «тут і зараз».
10. Я веду себе відповідно до своїх цінностей.

11. Я щосили намагаюся уникати ситуацій, які можуть викликати неприємні відчуття, думки і почуття.
12. Навіть роблячи по-справжньому важливі справи, я помічаю, що не фокусуюсь на них повністю.
13. Я готовий повністю випробувати будь-які думки, почуття і відчуття, що виникають у мене, не намагаючись їх змінити або захиститися від них.
14. Я беру на себе важливі для мене справи, навіть коли мені справді важко їх виконувати.
15. Я дуже намагаюся стримати неприємні почуття.
16. Я виконую завдання автоматично, особливо не вникаючи у них.
17. Я можу слідувати своїм довгостроковим планам, навіть тоді, коли прогрес іде повільно.
18. Навіть коли справа для мене по-справжньому важлива, я швидше за все не візьмусь за неї, якщо є шанс, що вона принесе прикрощі.
19. Здається, я працюю "на автоматі", без особливого усвідомлення того, що я роблю.
20. Думки - це просто думки, вони не є керівництвом до дії.
21. Я веду себе відповідно до своїх цінностей.
22. Я можу приймати думки і почуття такими, якими вони є, не намагаючись їх контролювати чи уникнути.
23. Я можу продовжувати робити справу, якщо вона дійсно важлива для мене.

Оцінка психологічної гнучкості проводиться виходячи із суми балів відповідно до ключа. Чим вища сума балів, тим вищий ступінь вимірюваних ознак. Максимальна кількість балів за тестом:

- 138 балів для шкали «Психологічна гнучкість»;

Низький рівень – 0–40

Середній рівень – 41–80

Високий рівень – 81 – 138

- 60 балів для підшкали «Відкритість до досвіду»;

Низький рівень – 0–20

Середній рівень – 21–40

Високий рівень – 41 – 60

- 30 балів для підшкали «Усвідомлення поведінки»;

Низький рівень – 0–10

Середній рівень – 11–20

Високий рівень – 21 – 30

– 48 балів для підшкали «Цінність дій»

Низький рівень – 0–16

Середній рівень – 17–30

Високий рівень – 31 – 48

Тест емоційного інтелекту С. Холла

Інструкція:

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".

20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
24. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
25. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
26. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
27. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
28. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
29. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
30. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
31. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менш - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS) адаптована О.**Савченко та Д. Лавриненком**

Пропонується така шкала оцінки: 5 = дуже описово про мене, 4 = здебільшого описово про мене, 3 = трохи описово про мене, 2 = трохи не описово про мене, 1 = здебільшого не описово про мене, 0 = дуже не описово про мене.

1. Коли я над чимось працюю, це привертає всю мою увагу.
2. Цілі, яких я досягаю, не значать для мене багато.*
3. Я добре усвідомлюю, що роблю, коли працюю над досягненням мети.-
4. Я справляюся з труднощами, плануючи потім отримати задоволення.
5. Я знаю, що можу відслідковувати свою поведінку під час досягнення мети.
6. Коли я ставлю перед собою важливі цілі, я зазвичай їх не досягаю.*
7. Коли я роблю щось правильно, я приділяю час, щоб насолодитися цим відчуттям.
8. Я уважно стежу за своїми думками, коли важко працюю над чимось.
9. Я мовчки хвалю себе, навіть коли інші мене не хвалять.
10. Здається, я не здатний будувати чіткі плани вирішення більшості проблем, що виникають у моєму житті.*
11. Я регулярно відстежую свій прогрес, коли працюю над метою.
12. Стандарти, які я встановлюю для себе, нечіткі, тому мені важко судити про те, як я виконую завдання.*
13. Я радію за себе, коли досягаю певного прогресу.
14. Я залишаюся зосередженим на завданнях, які мені потрібно виконати, навіть якщо вони мені не подобаються.
15. Я зрозумів, що будувати плани марно.*
16. Я дозволяю собі щось особливе, коли досягаю певного прогресу.

Оцінки за методикою обчислюються у наступний спосіб:
Самомоніторинг (SM) – сума 1, 3, 5, 8, 11, 14; Самооцінювання (SE*) – сума 2, 6, 10, 12, 15; Самопосилення (SR) – сума 4, 7, 9, 13, 16; інтегральний показник «Самоконтроль та самоуправління» – сума 1-16 (*усі твердження субшкали SE мають зворотну шкалу нарахування балів).

**Програма тренінгу з подолання професійного вигорання педагогів
закладів дошкільної освіти та покращення їх емоційного стану**

Мета програми - розробка та апробація заходів корекції та профілактики професійного вигорання педагогів закладів дошкільної освіти; створення умов, що сприяють профілактиці синдрому професійного вигорання та формування позитивного самосприйняття в професії зміцнення психологічного здоров'я педагогів. Часткові цілі:

- 1) створити умови, у яких можна було б навчити учасників корекційної системи вмінню володіти прийомами, що знижують збудження та реактивність дій;
- 2) проводити корекцію тривожності та імпульсивно-агресивної поведінки;
- 3) розширити діапазон самовладання, рефлексії сприйняття стресових ситуацій;
- 4) підвищити інформаційно-теоретичну компетентність педагогів, пов'язану з питаннями формування професійного вигорання, причинах його виникнення та способи подолання;
- 5) навчити педагогів психотехнічним прийомам саморегуляції негативних емоційних станів;
- 6) розвивати у педагогів мотивацію до професійного самовдосконалення особистості через підвищення самооцінки, зняття тривожності, формування позитивного самосприйняття та світогляду;
- 7) сприяти збереженню у педагогічному колективі сприятливого психологічного мікроклімату, зниження рівня конфліктності сформувати основи емоційної стійкості особистісної поведінки.

Завдання програми включають основні моменти, яких планується досягти:

- удосконалення психологічних технологій запобігання вигоранню;
- забезпечення психологічної підтримки взаємодії між співробітниками;

- допомога в адаптації працівників до професійної діяльності та проходження криз професійного становлення;
- просвітництво працівників у питаннях психологічної підтримки у різних життєвих ситуаціях;
- підвищення рівня згуртованості педагогічного колективу;
- ознайомлення педагогів із прийомами саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

ЗАНЯТТЯ 1

Мета: ознайомлення із загальною метою, правилами роботи в групі, створення позитивної атмосфери для налаштування на роботу та саморозвитку особистості.

Хід заняття

Вступне слово ведучого (1хв.)

Метою наших занять в першу чергу буде навчитись правильно себе мотивувати та досягати успіху, також не менш важливим буде навчитися вільно володіти собою та бути впевненим у собі. Знаючи тему та мету наших зустрічей, я пропоную вам першу вправу.

Вправа «Очікування»

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від тренінгу.

Кожен із вас на аркуші паперу напише те, що він очікує від наших зустрічей. В кінці наших занять, ми обговоримо чи виправдалися ваші очікування.

Пригадаємо правила, яких маємо усі дотримуватись задля ефективної взаємодії.

- *Правило піднятої руки* (якщо хтось хоче висловити свою думку, то піднімає руку, після чого надається слово);

- *Правило «Це МОЯ думка...»* (це правило дає можливість кожному висловлювати СВОЄ враження з приводу чогось. Кожен говорить за себе а не за когось.... Кожен із учасників тренінгу відповідає за СВОЮ поведінку і висловлює лише СВОЮ думку).
- *Правило STOP* (говорити тільки по суті теми не переходити цю межу);
- *Конфіденційність*. Все, що відбувається в процесі занять на розповсюджується поза межі групи.

Якщо у когось є бажання доповнити цей список, то кажіть і ми обов'язково допишемо ваше правило.

Вправа «Привітання»

Мета: презентувати себе, налаштувати учнів на роботу.

Кожен учасник промовляє фразу «Мене звати...; у майбутньому я хочу бути...»

Мета: налаштувати учасників на відвертість та на підвищення мотивації.

Вправа «Притча»

Мета: покращення вміння до аналізу ситуацій.

Ми сьогодні будемо працювати над темою, яка безпосередньо є однією із головних для вас – це навчальна діяльність. Мені хочеться спочатку розповісти вам притчу про навчання.

Жив на світі учень який поставив перед собою мету – навчитися всього. У навчанні йому не було рівних. Одного разу він зрозумів, що знає більше ніж вчитель тому він вирішив попроситися, але попросив порекомендувати йому ще кращого. І йому відповіли, що немає рівних учителю Вонгу. Учень довгі роки шукав зустрічі із цим мудрецем і через 20 років добрався учень до Гори Мудрості, де жив Вонг, але побачив його уже на смертельному ложі. Єдине, що встиг запитати Учень: «Як стати найосвіченішою й найрозумнішою людиною». І Вонг йому відповів: «Знай, нещасний, що нікого й нічого навчити неможливо».

Учень довго сидів на Горі Мудрості, міркуючи над останніми словами вчителя. Минуло ще багато років і сивочолий Учень, бавлячись на лавочці зі своїми правнуками, спостерігав, як діти грають у шахи. І звернувся із запитанням до наймолодшого : «Хто тебе навчив цієї гри?» І хлопчик весело відповів : «Хто мене може навчити? Я сам захотів і навчився.» У ту ж саму мить Учень збагнув найбільшу таємницю, відповідь на яку він шукав усе своє життя.

Я думаю, що дана притча є дуже повчальною для всіх нас. І слова «Сам захочу і сам навчуся» мають стати девізом нашого життя.

Обговорення притчі:

1. Чи є дана притча особисто для вас корисною?
2. Що б ви змінили в ній?
3. Чи змогли б ви як учень все життя вчитися і пізнавати щось нове?
4. На вашу думку, яка в учня була мотивація, що він все своє життя присвятив зустрічам з більш мудрішими людьми як він.

Вправа «Я все зможу!»

Мета: підвищення мотивації за допомогою нових видів діяльності або іншого реагування на ситуацію.

Учасники по черзі розповідають про якусь справу, яку їм особливо добре вдається виконати. Після розповіді вони відповідають на два питання:

1. Де може стати в нагоді це вміння?
2. Як їм вдалося цього навчитися?

Обговорення:

1. Чи виникло у вас бажання навчитись тому, що вміє робити хтось інший?
2. Хто з учасників вас здивував?

Вправа «Протилежні двері»

Метою вправи є налаштування учасників тренінгу на те, що тільки від них самих залежить те, які вони відкриватимуть двері.

Уявіть собі, що перед вами наліво двері й направо двері. За одними знаходиться те, що приносить вам радість у навчанні, а за другими те, що мучить вас й чого ви не любите робити під час навчання. Розділіть листок навпіл і намалюйте або напишіть.

Обговорення:

1. Які відчуття у вас були при малюванні одних та інших дверей?
2. Що було легше вам намалювати?
3. А що ви можете змінити у собі, щоб при відкритті будь-яких дверей ви отримували радість?

Вправа «Будинок моєї мети»

Мета: надати можливість учасникам усвідомити власну реалізацію життєвих цілей.

Вам необхідно намалювати будинок, який допоможе досягнути успіхів у роботі.

Деталі малюнка:

Дах – мета, яку ставити перед собою під час навчання.

Стіни – завдання, вирішивши, які можна досягти мети.

Стежка – якими методами і способами можна досягти.

Будяки й каміння – це бар'єри, які заважають вам досягнути мети.

Обговорення вправи.

Зворотній зв'язок: усі учасники висловлюють свої думки та побажання.

ЗАНЯТТЯ 2

Мета: зниження негативних емоційних станів, гармонізація психологічних станів особистості; формування здібностей до самопізнання, саморозвитку та самореалізації, розвиток мотивації до досягнення позитивних цілей.

Хід заняття

Привітання.

Вправа «Хто похвалить себе краще від усіх»

Ведучий веде розмову про те, що в кожного бувають приступи нудьги, «кислого» настрою, коли здається, що ти нічого не вартий у цьому житті,

нічого в тебе не виходить. У такі моменти забуваються всі власні досягнення, здобуті перемоги, здібності, радісні події. Але кожному з нас є чим пишатися. У психологічному консультуванні є такий прийом, коли психолог разом із клієнтом складає пам'ятку, у яку заносяться достоїнства, досягнення, здібності цієї людини. Коли поганий настрій, то читання пам'ятки додає бадьорості і допомагає оцінювати себе адекватніше. Ведучий пропонує учасникам виконати подібну роботу. Учасникам роздають бланки з таблицями, у яких вони повинні самостійно заповнити наступні графи.

«Мої кращі риси»: у цей стовпчик учасники повинні записати риси чи особливості свого характеру, що їм у собі подобаються і складають їх сильну сторону.

«Мої здібності і таланти»: сюди записуються здібності і таланти в будь-якій сфері, якими людина може пишатися.

«Мої досягнення»: у цій графі записуються досягнення учасника в будь-якій галузі. Ведучий на свій розсуд (залежно від рівня довіри у групі) пропонує членам групи зачитати свої пам'ятки. Заповнені пам'ятки залишаються в учасників.

Вправа «Цінність іншого»

Учасникам пропонується подумати та написати на листочку, де і чим може бути корисним кожен член групи. Після закінчення роботи зачитується, що вийшло.

Аналіз: 1. Наскільки було важко визначити «корисність» людини для себе? 2. Чим керувалися учасники у виконанні цього заняття: дружніми стосунками, небажанням образити когось, чи, навпаки, погані стосунки вплинули на цей вибір?

Вправа «Мої ідеали»

Ведучий пропонує учасникам виділити досить великі періоди свого життя і спробувати згадати, хто з людей, які нині живуть або жили в минулому, був для них прикладом, на кого вони хотіли бути схожими - у чомусь чи у всьому. Це можуть бути не тільки рідні та близькі, знайомі, друзі

і т.д., але також і герої - персонажі книг, фільмів, п'єс, це і історичні особистості (письменники, художники, політики і т.д.) і знаменитості, що нині живуть. Чим вони привабливі?

Вправа « Професійне « Я» У променях сонця»

На окремому аркуші необхідно намалювати сонце так, як його малюють діти: « У кружечку напишіть власне ім'я . Біля кожного променя напишіть що-небудь гарне про себе з професійного погляду. Завдання – написати про себе якнайкраще.

Вправа « Колесо життя»

Вам необхідно побудувати так зване колесо життя. Це велике колесо із 8 спицями.

Полюси спиць: соціальна, емоційна, інтелектуальна, психологічна, професійна, фізична, духовна, сімейна.

Тепер необхідно позначити на кожній спиці місце, яке найбільшою мірою відповідає їхньому стану на сучасному етапі.

Питання:

- Чи утворилося коло з проведеної вами лінії?
- У якому з аспектів життя ви благополучні?
- Які сфери ви б хотіли удосконалити?

Коментар: кожна зі спиць утримує ваше життя в рівновазі і вимагає вашої уваги.

Рефлексія заняття. Зворотній зв'язок.

ЗАНЯТТЯ 3

Мета: подолання професійного вигорання, формування навичок саморегуляції, підвищення стресостійкості.

Хід заняття

Ритуал вітання «Як вітаються в різних країнах світу».

Мета: створити сприятливу невимушену психологічну атмосферу в групі.

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

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

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

Вправа «Рівень щастя»

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

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

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

Міні-лекція «Синдром емоційного вигорання (СЕВ)»

Слово тренера:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Вигорання відбувається дуже поступово:

- I стадія триває 3-5 років,
- II триває 5-15 років,
- III – від 10 до 20 років.
- На його фоні можуть загострюватись хронічні і виникати нові хвороби.
- На основі емоційного вигорання виникає професійне вигорання.
- Професійне вигорання – це:
 - реакція організму та психологічної сфери людини, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності, що обумовлені її професійною діяльністю;
 - результат некерованого довготривалого стресу;

- психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності та втоми, викликаних професійною діяльністю людини, і поєднує в собі емоційну спустошеність, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень;
- різновид та передумова професійної деформації особистості.
- Симптоми професійного вигорання.
- почуття постійної хронічної втоми;
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння, постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.
- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події — часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- постійне переживання негативних емоцій,
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;

- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).
- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання

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

1. Сфера самооцінки (людині здається, що вона не справляється зі своїми обов'язками).
2. Сфера емоцій (людина починає відчувати роздратування через людей та їхні проблеми, які вона повинна вирішувати в силу своїх професійних обов'язків. Тобто її стан можна описати як внутрішню істерику: “Та що ви усі від мене хочете? Я не можу вам нічим допомогти! Залиште мене у спокої!”
3. Сфера психіки (навіть якщо людині не доводиться постійно “працювати емоціями”, у неї може похитнутися психіка – просто через те, що вона перевантажена і працює у режимі, який їй не властивий).
4. Сфера інтелекту (це справжня пастка для тих, хто з матеріальних переконань займає посаду, яка не дозволяє реалізувати у повній мірі свої інтелектуальні здібності).

Захистом від вигорання за цим типом є психологічна підтримка і спеціальні тренінги, під час яких навчають, як правильно себе поводити у

складних ситуаціях, а також мовленнєвим і поведінковим шаблонам, які дозволяють допомагати людям, не вливаючись у їхні страждання всією душею.

Притча про каву

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

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

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

«Що змінилося?» - запитав він учня.

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

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

«А кава?» - запитав учень.

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

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

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

ЗАНЯТТЯ 4

Мета: розвиток емоційної стійкості, підвищення емоційної культури, формування вміння усвідомлювати та приймати свої почуття;

Хід заняття

Вправа "Кошик сміття"

Мета: звільнення від негативних почуттів та емоцій.

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

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

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

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

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

РУХАНКА «Полювання на лева»

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

Мета: створити гарний настрій, зняти втому.

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

- Ми йдемо полювати на лева. (Впевнений хід по колу)
- Не боїмося ми нічого! (Відображаємо рухами)
- Ой, а це що?
- Болото! Чав! Чав! Чав! (Обережний хід, високо піднімаючи коліна)
- Ой, а це що?

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

Вправа «Емоційний самоаналіз»

Мета: усвідомлення важливості емоційного самоаналізу для розвитку емоційної компетентності, ознайомлення з технікою емоційного самоаналізу.

Метод: інтерактивна міні-лекція.

Емоційний самоаналіз – це здатність розрізняти свої емоції і розуміти, які саме події їх викликали. Очевидно, що неможливо управляти емоціями, якщо їх не усвідомлювати, не звертати на них увагу. Постійне спостереження за переживаннями, «емоційною температурою», впливом власних емоцій на оточуючих допомагає налагоджувати і підтримувати продуктивні стосунки.

Як ви переживаєте емоції? Як ви сердитесь: зі злістю, добродушно або ображаєте партнера? Як ви скаржитеся: намагаєтеся знайти співчуття, звинувачуєте когось, нападаєте чи переживаєте при цьому почуття незручності? Що робите, коли вимагаєте щось: заохочуєте партнера, принижуєте, докоряєте або ввічливо просите? Як ви робите зауваження: спокійно, роздратовано, терпляче, нетерпляче, у м'якій чи жорсткій формі,

при цьому поважаєте чи ображаєте партнера? Як ви реагуєте на критику: агресивно, роздратовано, з почуттям гумору, із щирою вдячністю? Як ви відгукуєтеся про більшість своїх колег: з почуттям заздрості, образи, невдоволення або доброзичливо?

Техніка емоційного самоаналізу допомагає частково звільнитися від негативних емоцій, визначити проблемне поле і шляхи подальшого самовдосконалення. Ця техніка передбачає пошук відповідей на запитання такого типу: Що зараз відбувається? Що я думаю? Що я відчуваю в цей момент? Що я роблю? Чи адекватні мої емоції цій ситуації? Чому я переживаю саме ці емоції? Які причини? Чого я хочу насправді? Як мені діяти далі?

Одним із результатів емоційного самоаналізу є зменшення інтенсивності негативної емоції. Емоційно компетентна людина аналізує причини негативних емоцій, об'єктивно оцінює ситуацію і замість довготривалих переживань мудро реагує на неї.

Ще одна техніка емоційного самоаналізу (Д. Рейнуотер). Два простих запитання мають чарівну силу, можуть допомогти розібратися в собі і здійснити позитивні зміни. Перше магічне запитання: що відбувається зі мною в цей момент? А саме: Що я зараз роблю? Що я відчуваю? Про що я думаю? Як я дихаю? Друге магічне запитання: що б мені хотілося в наступний момент? Чи я хочу продовжувати робити, думати, почувати, дихати так само? Може, я хочу щось змінити?

Емоційний самоаналіз уможливорює визначення своїх емоцій до того, як їх висловити; а це дозволяє управляти імпульсами, виражати бажання адекватно ситуації.

Вправа «Цінність емоцій та почуттів»

Мета: формування ставлення до емоцій і почуттів як до життєвих цінностей. Метод: фасилітація.

Всі наші емоції і почуття є цінними, якими б вони не були, оскільки несуть корисну інформацію про самих себе і про світ. У природі негативні

почуття не тривають довго, якщо не надаємо їм сенсу, який примушує страждати. Обговорення. Що є цінним у переживанні позитивних/негативних емоцій? Коментар. Емоції є природним явищем, не варто їм опиратися, краще мудро використовувати. Реалізована емоція є ресурсом. На її створення організм витратив енергію. Якщо починаєте з нею боротися, витрачаєте залишки енергії на внутрішню боротьбу.

Тому все, що потрібно зробити, це скористатися ресурсом емоції за призначенням. Розвиток емоційної компетентності – це не контроль над емоціями, а управління ними. Контроль – це завжди протистояння, переважання однієї частини особистості над іншою. Тому контроль і гармонія – несумісні. Якщо розуміємо, визнаємо і приймаємо свої почуття, у нас з'являється можливість більш адекватно їх висловлювати. Стати цілісною особистістю означає досягти гармонії в думках, емоціях, поведінці, ніби зібрати себе по частинах. Можливо, одна з цілей нашого життя – зібрати свій пазл.

Мозковий штурм «Особистісні риси, які сприяють успішній роботі»

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

ЗАНЯТТЯ 5

Мета: формування позитивної професійної мотивації, формування ціннісних установок професійної діяльності.

Хід заняття

Створення колажу «Портрет успішного педагога»

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

Потрібно створити колаж «Портрет успішного педагога».

Презентація своєї роботи. Обговорення.

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

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

Вправа «Повітряна кулька»

Мета: зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

Всі учасники сидять в колі.

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

Вправу можна повторити тричі.

Вправа «Докучлива муха»

Мета: зняти напруження м'язів обличчя, розслабитися.

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

Спробуйте прогнати її без допомоги рук.

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

Добре! Ви прогнали муху! Тепер можна розслабити обличчя.

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

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

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

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

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

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

Вправа «Рука допомоги»

Тренер наголошує, що у професійній діяльності будь-якої людини бувають складні ситуації, труднощі, непорозуміння. І тут важливою є допомога та підтримка досвідчених колег. Учасникам роздають картки у вигляді «руки допомоги» на яких пропонують записати прізвища та імена тих колег, до яких вони найчастіше звертаються за професійною допомогою.

Результати вправи озвучуються. Картки з іменами, які повторюються кілька разів (більше 3-5) закріплюються навколо «дерева пізнання» (як символ праці на ниві знань).

Тренер акцентує увагу на тому, що у складних ситуаціях кожному члену колективу не слід замикатися у собі, залишатися сам на сам з проблемою, що у колективі є люди, котрі завжди радо прийдуть на допомогу, нададуть консультацію, мудру пораду, підтримають.

Релаксація «Подорож на хмаринці» (Під музику)

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

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

Зараз почнімо подорож.

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

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

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

Тренер робить паузу на 30 секунд.

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

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

Спостерігайте за тим, як повільно вони тануть у повітрі...

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

Вправа «Самооцінка емоційного стану (тут і зараз)»

Рефлексія

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

ЗАНЯТТЯ 6

Мета: розширити знання про спілкування; вказати на значення спілкування як одну зі складових психічного здоров'я людини.

Завдання:

- допомогти набути навичок усвідомлення і зняття внутрішніх бар'єрів, що заважають ефективній комунікації;
- вчити практично використовувати набуті знання: долати страх публічних виступів, страх перевірки знань;
- дати змогу відпрацювати уміння долати сором'язливість, чітко і дохідливо висловлювати свою думку;
- розвивати базові навички спілкування: уміння говорити, слухати, встановлювати і підтримувати контакт із співбесідниками;

- розвивати комунікативні здібності;
- виховувати інтерес до традицій мовного етикету наших предків;
- виховувати доброзичливу, чемну і впевнену манеру спілкування, культуру спілкування;

Хід заняття

Вправа «Снігова куля»

Учасники в ході «мозкового штурму» дають визначення поняття «спілкування». Дане визначення записують на аркушах паперу, з яких утворюють паперову кулю. Із ширшим розкриттям поняття зростає об'єм «снігової кулі».

Обговорення: Яке ключове слово у даних визначеннях?

Міні - лекція . Значення спілкування в житті людини

Спілкування є однією з основних ланок у великому ланцюгу психологічного формування людини. Якщо така ланка випадає – розвиток йде в іншому напрямку. Цей факт доведено науковими дослідженнями.

Відомо понад 40 випадків виживання дітей у джунглях. Але чому вони не стали людьми?

Дитина, яка живе серед тварин, має певні відхилення у розвитку. Без підтримки дорослого у неї значно менше шансів стати «людиною розумною», а з часом вона незворотно втрачає таку можливість.

Ось один приклад: «Іринка, небажана дитина, її мама не шкодувала для неї молока, але обділяла ласкою і турботою. Тому в 6 років дівчинка не вміла ні говорити, ні ходити. Потрапивши до лікарів та педагогів, вона до 7 років навчилася ходити, але за 3 роки померла, так і не почавши говорити і досягнувши розумового розвитку 2,5-річного малюка.»

Таке явище називається госпіталізмом – це коли дітям відмовляють у ласці і спілкуванні.

Висновок: Спілкування необхідне для повноцінного розвитку людини, за його відсутності людина не розвивається і помирає набагато раніше за своїх однолітків.

Є безліч прикладів, які свідчать про те, що коли людину позбавити спілкування на тривалий час, вона може втратити набуті раніше людські риси.

Наприклад, боцман Селькирк – прототип Робінзона Крузо, який чотири роки прожив самотньо на безлюдному острові, не лише розучився розмовляти, але і втратив здатність правильно розуміти, що з ним відбувається.

Людина дуже потребує спілкування. Коли вона самотня, то надзвичайно від цього страждає.

Обговорення:

Хто ці люди із групи ризику?

Чому люди відмовляють собі у «живому» спілкуванні?

Вправа «Камінь і перо»

Мета: дати нагоду усвідомити труднощі процесу спілкування; показати, що кожен учасник має свої переваги і вади.

У ведучого в одній руці камінь, у іншій – перо.

Ведучий. У нашому спілкуванні багато важкого і неприємного, але, звичайно ж, є моменти, коли нам легко й радісно. Я пропоную уявити по черзі ці символи у своїй руці й розповісти, коли ж вам буває важко у спілкуванні, а коли легко й приємно. Усі учасники по черзі виконують завдання.

Історія про ліхтар

Мета: показати значення чіткого висловлювання думки для розуміння.

Учням пропонують заслухати розповідь.

Це сталося в ті часи, коли на вулицях міст не було освітлення. Якось уночі мер зіштовхнувся з городянином. Тоді мер віддав наказ, щоб ніхто не виходив уночі без ліхтаря. Наступної ночі мер знову зіштовхнувся із цим же городянином.

- Ви не читали мого наказу? – запитав мер сердито.
- Читав, - відповів городянин. – От мій ліхтар.

- Але в ліхтарі у вас нічого немає.
- У наказі про це не згадувалося.

Уранці з'явився новий наказ, що зобов'язував у разі виходу вночі на вулицю вставляти в ліхтар свічку. Увечері мер знову налетів на того ж городянина.

- Де ліхтар? – закричав мер.
- Ось він.
- Але в ньому немає свічки!
- Ні, є ось вона.
- Але вона не запалена!
- У наказі нічого не сказано про те, що треба запалювати свічку.

І мерові довелося видати ще один наказ, який зобов'язував запалювати свічки в ліхтарях, виходячи вночі на вулицю.

- II група «Зелений»

Завдання: Створіть рекомендації на тему: як стати хорошим співрозмовником.

- Стилі спілкування

Є в італійського письменника Джанні Родарі казка про мандрівника Джованніно Периджорно. Цей Джованніно під час мандрів потрапив якось у Країну солом'яних людей. Вони спалахували не тільки від вогню, а навіть від гарячого слова. Мешканці Країни воскових людей були м'які, з усім погоджувались. А скляні люди вирізнялися такою крихкістю, що могли загинути від будь-якого необережного дотику.

Нам не треба мандрувати до Італії, щоб зустріти таких людей. У кожного з нас є знайомі, які можуть спалахнути, запалитися від одного слова, є товариші, які в усьому погоджуються з вами, або, навпаки, завжди готові сперечатися.

Виділяють два типи співрозмовників за стилем спілкування – це домінантний та недомінантний співрозмовник. Які ж їх основні якості.

Домінантний співрозмовник легко перебиває, але себе перебити не дає, вимагає до себе уваги в будь-якій ситуації, не визнає свою неправоту, легко може припинити розмову на півслові тощо.

Для недомінантного співрозмовника характерні такі якості: не перебиває, але дозволяє перебивати себе; поступливий; легко губиться; майже завжди робить висновок про свою неправоту, навіть якщо має слушність тощо.

Обговорення: як спілкуватися з доміантним й недомінантним співрозмовниками.

III група «Червоний»

Завдання: складіть список рис характеру особистості, які необхідні для ефективного спілкування.

Наприклад:

Доброзичливість – здатність не тільки відчувати, але й показувати своє добре ставлення до людей, виявляти повагу й симпатію до них, уміння приймати їх навіть тоді, коли не схвалюєш їхні вчинки; готовність підтримувати інших.

Природність – здатність бути самим собою в контактах із навколишніми, не приховувати своє ставлення до різних проблем і людей.

Відкритість – готовність відкрити іншим свій внутрішній світ, переконаність у тому, що це сприяє встановленню добрих стосунків із навколишніми; вміння розкривати свої думки та почуття.

Товариськість – здатність легко входити в спілкування з іншими людьми.

Оптимістичність – бадьоре й життєрадісне світовідчуття, при якому людина в усьому прагне побачити світлі сторони, вірить у майбутнє, в успіх.

Справедливість – здатність діяти неупереджено, відповідно до істини.

Самовладання – здатність і звичка людини контролювати свої почуття та бажання.

Емпатія – вміння поставити себе на місце іншого, емоційно реагувати на переживання інших людей.

ЗАНЯТТЯ 7

Мета: розвиток самооцінки, її вплив на Я-образ та ідентичність.

Хід заняття

Привітання.

Інформаційне повідомлення «Самооцінка. Її види та їх характеристика.»

Самооцінка є найважливішим регулятором поведінки особистості. Від неї залежать взаємовідносини людини з оточуючими, її критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів та невдач. Самооцінка тісно пов'язана з рівнем домагань та мотивацією досягнення успіху у різних видах діяльності, надаючи певний вплив на становлення та загальний розвиток особистості.

Для людей з низькою самооцінкою характерно те, що вони ставлять собі менш складні цілі, ніж ті, яких можуть досягти, перебільшують значення невдач. Їм властиві такі риси, як нерішучість, страх, уразливість, прискіпливість, надмірна сумлінність, конфліктність. Однак людина з низькою самооцінкою легше піддається впливу інших людей і має більше шансів дійти адекватної самооцінки, ніж людина із завищеною самооцінкою.

Для людей із завищеною самооцінкою властиво, ставити перед собою цілі складніші, ніж ті, яких вони можуть досягти. Рівень їх домагань перевищує реальні можливості. Вони не самокритичні, вважають себе найкращими людьми, розумними, добрими, до оточуючих ставляться зневажливо, з їхньою оцінкою оточуючими не погоджуються, часто бувають причиною конфліктних ситуацій у колективі. Рисами їх характеру стають зарозумілість, прагнення переваги, неповажне, грубе ставлення до оточуючих. Адекватна самооцінка особистістю своїх особливостей та можливостей забезпечує і відповідний, адекватний рівень домагань, правильне ставлення до успіхів та невдач, схвалення та несхвалення. З учасниками групи обговорюється кожен із видів самооцінки, їх переваги та недоліки.

Вправа "Позитивні думки".

Учасникам пропонується доповнити фразу «Я пишаюся собою за те...». Необхідно створити атмосферу, що допомагає, стимулює педагогів до такої розмови. Ця вправа спрямована на підтримку в них наступних проявів: позитивних думок про себе, симпатії до себе, здібності ставитися до себе з гумором, вираз гордості собою як людиною, описи з більшою точністю власних переваг та недоліків. Після того, як кожен учасник виступить, проводиться групова дискусія. Питання для дискусії можуть бути такими: 1. Чи важливо знати, що ти можеш робити добре, а чого не можеш? 2. Де безпечно говорити про такі речі? 3. Чи потрібно процвітати у всьому? 4. Якими способами інші можуть спонукати тебе до сприятливого самосприйняття? Яким чином ти можеш зробити це сам? 5. Чи є різниця між підкресленням своїх переваг та хвастощами? У чому вона полягає? Такі дискусії дають педагогам хороший привід для того, щоб оцінити свої здібності та приховані можливості. Вони починають розуміти, що навіть «найсильніші» мають свої слабкості. А свої переваги є і у «слабших». Така установка призводить до розвитку сприятливішого самовідчуття.

Вправа «Щоденний звіт».

Кожному учаснику пропонується відповісти на такі питання: 1. Яка головна подія цього тижня? 2. Кого тобі вдалося краще пізнати цього тижня? 3. Що важливого ти дізнався про себе цього тижня? 4. Чи вніс ти якісь серйозні зміни у своє життя за цей тиждень? 5. Чим цей тиждень міг би бути кращим для тебе? 6. Виділили три важливі рішення, зроблені тобою цього тижня. Якими є результати цих рішень? 6. Чи будував ти цього тижня плани з приводу якихось майбутніх подій? 7. Які незакінчені справи залишились у тебе минулого тижня? Потім відбувається колективне обговорення. Педагоги діляться своїми успіхами, аналізують свої невдачі та колективно шукають шляхи покращення ситуації у майбутньому.

Вправа «Психологічний магазин»

Ведучий: уявіть собі, що ви прогулюєтеся в незнайомому місті і потрапили в чарівний магазин. Тут продають особисті якості та здібності людей. І валюта тут також особлива. Господар крамниці приймає як оплату людські якості та здібності, які здаються йому цінними. Ви можете спробувати виміняти собі щось цінне в обмін на те, що у вас мається в надлишку, або на те, що залишилося в минулому, або на те, з чим не шкода розлучитися. Продавець у цьому магазині запропонує вам ті якості, які допоможуть вам у подальшому професійному зростанні. Він попросить щось натомість. Ви можете торгуватись. Учасники записують на листку, які якості пропонував їм продавець і на які якості був зі досконалий обмін.

Рефлексія заняття.

ЗАНЯТТЯ 8

Мета: усвідомлення життєвого сенсу, активізації внутрішнього потенціалу.

Хід заняття

Притча про орла

Син фермера високо в горах знайшов орлине гніздо, в якому було тільки одне яйце. Він обережно дістав його з гнізда і приніс на ферму, поклавши до курячих яєць. Згодом вилупилося пташеня і вирішило, що квочка є його мамою, а сам він – курча. Так орлятко підростало і поводитися як усі курчата: клювало хробачків і комах, кудкудакало і зовсім не робило спроб злетіти над землею.

Одного дня до господаря завітав натураліст, який хотів дізнатися, як орел, цар птахів, може жити в сараї разом з курчатами.

– Він їв з курчатами, він вважає себе курчам і ніколи не навчиться літати, – пояснив господар.

– Тим не менш, – наполягав натураліст, – у нього серце орла, і він може навчитися літати.

Обережно взявши орлятко на руки, він сказав йому: «Ти створений для неба, а не для землі.

Розправ свої крила і лети». Орленя було збентежене. Подивившись на курчат, які клюють корм, стрибнуло униз, щоб знову приєднатися до них.

Наступного дня натураліст знову узяв орла і піднявся з ним на дах будинку.

– Ти орел, – знову переконував його. Розправ крила і лети.

Проте орля було налякане новим світом, який розкривався перед ним, тому знову стрибнуло униз до курчат. Ранком третього дня натураліст приніс орла на високу гору. Став обличчям до сонця, підняв царя птахів високо над собою і, підбадьорюючи його, сказав: «Ти орел. Ти створений для неба. Розправ свої крила і лети». Орел подивився навколо. І раптом сталося те, чого так довго чекав натураліст: орел повільно розправив крила і нарешті радісно злетів під хмари. Можливо, орел ще й досі з сумом згадує курчат і навіть іноді їх відвідує. Вочевидь, що він ніколи не повернеться до колишнього життя. Він був орлом, хоча його утримували і виховували як курчат.

Про що ця притча?

Якщо не усвідомлюємо власних можливостей, нагадуємо орла, який вважав себе курчам. Так можна і все життя прожити, не відчувши почуття польоту. Розвиток емоційної компетентності супроводжується подоланням власних обмежень та психологічних бар'єрів.

Запропоновані прийоми самоаналізу допоможуть зазирнути в неусвідомлені глибини розуму.

Проаналізувавши свої настанови й обмеження, ви побачите, що більшість бар'єрів до внутрішньої свободи знаходяться у голові, і дізнаєтеся, як змінити ситуацію на краще.

Вправа «Мої Цінності»

Мета: визначити пріоритетні життєві цінності учасників та ресурси емоційної компетентності в реалізації цінностей.

Сприйняття світу залежить від переконань, вірувань, внутрішніх настанов, стереотипів і цінностей (наприклад, «займатися у житті тим, що подобається»; «бути вільним», «жити для власного задоволення»; «пересидіти бурю в тихому місці» тощо).

Картина світу формується з набуттям життєвого досвіду. Спочатку ми отримуємо штампи – досвід батьків, вбираємо їхні стереотипи мислення, емоційні реакції і вибудовуємо уявлення про дорослий світ. Згодом на картину світу впливають учителі, друзі, співробітники, кохані тощо. Цінності відносно стабільні і стійкі, проте не є сталими, вони можуть змінюватися протягом життя, їх можна коригувати за бажанням. Минуле не можемо змінити, але можемо вплинути на майбутнє.

Саме цінності є орієнтиром. Людина відчувається успішною і щасливою тоді, коли крок за кроком рухається до чогось, що має для неї цінність.

Що найголовніше для вас у житті? Як про це дізнатися? Найпростіший спосіб – це спочатку подумати про те, що є найбільш важливим у житті. Потім запропонувати учасникам письмово перерахувати власні цінності або вибрати із запропонованого переліку.

Інструкція учасникам. Виберіть з переліку десять найбільш значущих для вас цінностей або допишіть інші. Якщо у процесі роботи ви зміните свою думку або захочете дописати інші цінності, тоді можете виправити відповіді. Кінцевий результат відображатиме вашу реальну позицію.

Тепер виберіть три найважливіші для вас цінності.

Виберіть одну цінність, найголовнішу.

Орієнтовний перелік цінностей:

1. Гарне здоров'я та високий рівень життєвої енергії.

2. Свобода від страхів, невпевненості, минулого негативного досвіду.
3. Розваги.
4. Гармонійні стосунки з оточенням.
5. Кар'єра.
6. Віра.
7. Заняття улюбленою справою, хобі.
8. Рух до мрії, поставлених цілей.
9. Інтерес до життя, відкритість до нового.
10. Бажання вчитися та самовдосконалюватися.
11. Цікава робота.
12. Матеріальний добробут.
13. Власна справа.
14. Любов.
15. Комфорт.
16. Суспільне визнання, повага.
17. Щаслива родина.
18. Почуття щастя, гармонії, задоволення життям.
19. Дружба.
20. Відпочинок.
21. Інше _____

Обговорення.

Як відбувався процес вибору цінностей (10, 3, 1)? Легко/важко було робити вибір?

Яку одну цінність вибрали? (Учасники відповідають за бажанням і аргументують думку).

Як емоційна компетентність може допомогти у реалізації життєвих цінностей? За яких умов цінності можуть змінитися?

Коментар. Ми виконали важливу роботу, визначивши власні цінності. Емоційна мудрість формується на основі цінностей, переконань, життєвої філософії. Це доленосний фундамент, на якому вибудовується життя. Це ніби

грунт в саду: якщо він родючий, то проросте усе насіння, а якщо ні, тоді не отримаємо навіть сходів.

Життєві цінності визначають емоції та почуття, поведінку, безпосередньо пов'язані з вчинками. Сформованість цінностей допомагає з легкістю управляти злістю, образою та іншими емоціями, відчувати до оточуючих, до світу любов та співчуття. Часом, зосередившись на другорядному, не помічаємо головного. Саме цінності допомагають пам'ятати про життєві пріоритети, зосереджуватися на найважливішому, досягати бажаного. Вибір найбільш значущого і відмова від несуттєвого звільняє від багатьох невартих уваги проблем. Цінності задають вектор руху у життєвому просторі.

Вправа "Що я отримав"

Мета: сформулювати істотні придбання учасників протягом тренінгу.

Тренер: Нехай кожен зосередиться на тому, що він тут придбав. Подумайте кілька хвилин над такими питаннями: в чому полягає найбільш важливий досвід, який я отримав в цій групі і який допоможе мені краще справлятися з труднощами життєвих ситуацій у майбутньому?

Питання для обговорення:

- Наскільки широкий спектр набутого досвіду?
- Що я можу зробити для того, щоб те що я набув було для мене значущим якомога довше?

Тренер підводить загальний підсумок тренінгу і наголошує, що зміни, які відбуваються з учасниками є продуктом їхніх власних зусиль і що майбутнє життя залежить від них самих.

Загальний підсумок тренінгу.