

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Кафедра практичної психології**

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ Мірошник З.М.

Реєстраційний № \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.

**ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ**  
**ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЯК ЧИННИК**  
**ПОПЕРЕДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Магістерська робота з психології  
студентки психолого-педагогічного факультету  
другого (магістерського) рівня вищої освіти  
зі спеціальності 053 Психологія  
групи ЗППм-21  
**Леонової Аксінії Олександрівни**

Науковий керівник:  
кандидат психологічних наук  
**Горбачова О.Ю.**

**Оцінка:**

Національна шкала \_\_\_\_\_

Шкала ECTS \_\_\_\_\_ Кількість балів \_\_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК \_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

**Кривий Ріг – 2022**

	2
<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....</b>	<b>7</b>
1.1.    Професійне вигорання як психологічна проблема .....	7
1.2.    Індивідуальний стиль діяльності практичного психолога.....	16
Висновки до першого розділу .....	21
<b>РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ.....</b>	<b>23</b>
2.1.    Організація та процедура дослідження індивідуального стилю діяльності практичних психологів в групах з ознаками професійного вигорання.....	23
2.2.    Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, інтерпретація результатів дослідження.....	26
Висновки до другого розділу.....	36
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОСВІТНИЦЬКА ПРОГРАМА «ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» .....</b>	<b>38</b>
3.1.    Загальна характеристика просвітницької програми.....	38
3.2.    Результати впровадження просвітницької програми .....	42
3.3.    Рекомендації щодо попередження професійного вигорання у практичних психологів.....	47
Висновки до третього розділу .....	50
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>52</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>55</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>61</b>

## ВСТУП

У сучасних умовах гуманізації суспільства особливо гостро стоїть завдання розвитку особистості професіонала, врахування його індивідуальних особливостей. Потрібне створення умов, що забезпечують якнайповнішу реалізацію потенціалу особистості фахівця і розвиток його здібностей, становлення індивідуальності кожного. Існує думка, що процес навчання має підпорядковуватись зростанню і розвитку особистості. Це твердження можна тлумачити як професійне зростання має бути підпорядковане процесу розвитку особистості. Сьогодні ця теза повинна не лише декларуватися вченими, а й активно впроваджуватися в практику підготовки фахівця. Що збільшує інтерес до вивчення питання формування індивідуального стилю професійної діяльності практичного психолога.

Проблеми становлення професійної ідентичності піднімаються в дослідженнях Т. Бугайчук, Ж. Вірної, І. Дружиніної, Є. Зеєр, І. Кучерявенко, Т. Кіреєвої, Н. Старинської, М. Попіль та ін. Питанням, присвяченим стилю діяльності фахівців, висвітленим у вітчизняній психолого-педагогічній літературі приділено багато уваги, зокрема в роботах Є. Клімова, В. Мерлина, Є. Ільїна, В. Толочека, М. Щукіна й інших дослідників.

Моделі професійної діяльності практичного психолога представлені в роботах Е. Аллен, Г. Абрамової, М. Пряжникова, В. Міняйло та ін. Більшості з них, крім моделі Е. Аллен, Г. Абрамової, описують лише один з визначених напрямів роботи, зосереджуючись або на питаннях консультативної допомоги, або корекційної роботи. Водночас вважаю незавершеними дослідження, що висвітлюють взаємозв'язок стильових характеристик діяльності психолога-практика з труднощами, що виникають під час професійної діяльності.

Сучасний психолог стикається з емоційними чинниками професійного середовища, тобто йому необхідно відповідати всім вимогам, які висуває професія, при цьому оптимально реалізовувати себе в ній і отримувати від роботи задоволення.

Діяльність практичних психологів постійно пов'язана зі спілкуванням і

схильна до симптомів поступової емоційної втоми та зривів, що негативно впливає на виконання професійної діяльності та погіршує фізичне та психічне здоров'я. Усе це ознаки сильної професійної деформації — синдрому вигорання.

Синдром професійного вигорання - це прогресуюча втрата емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється такими симптомами, як емоційне та розумове виснаження, фізична втома, особиста замкнутість та зниження задоволеності роботою. Це розглядається як результат нездатності успішно впоратися зі стресом на робочому місці.

Можна стверджувати, що значний вплив на характер консультації має синдром вигорання, який характеризується емоційною сухістю консультанта, розширеним діапазоном емоційної економії, особистісною апатією, нехтуванням індивідуальними особливостями клієнта. Професійне спілкування для практичних психологів. Таке професійне спотворення перешкоджає комплексному управлінню лікувальним процесом і не надає клієнту необхідної психологічної допомоги. Реальна психологічна практика показує, що це значно підвищує ризик втрати інтересу до клієнта особисто та спрощує емоційну сторону професійного спілкування. Багато практикуючих психологів відзначають наявність у себе таких психічних станів як апатія, пригніченість, тривога, хронічна втома та ін., що дестабілізують професійну діяльність. Усе це зумовило вибір теми дослідження *«Формування індивідуального стилю професійної діяльності практичного психолога як чинник попередження синдрому професійного вигорання»*.

**Метою дослідження** було теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження зв'язку індивідуального стилю діяльності та синдрому професійного вигорання у практичних психологів, ефективності просвітницької програми щодо профілактики синдрому професійного вигорання.

**Об'єкт дослідження:** синдром професійного вигорання як ознака професійної деформації практичного психолога.

**Предмет дослідження:** індивідуальний стиль діяльності практичного психолога.

**Завдання:**

1. Розглянути феномени «професійне вигорання» й «індивідуальний стиль діяльності» у вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі.
2. Визначити типові стильові характеристики діяльності практичного психолога, описати їх основні етапи становлення.
3. Емпірично дослідити ступінь впливу наявного індивідуального стилю діяльності практичного психолога на утворення синдрому професійного вигорання.
4. Розробити просвітницьку програму, спрямовану на усвідомлення практичними психологами необхідності формування індивідуального стилю професійної діяльності, запропонувати шляхи профілактики професійного вигорання.
5. Розробити рекомендації щодо попередження професійного вигорання практичних психологів.

**Методи дослідження:** аналіз і узагальнення психологічної та педагогічної літератури з досліджуваного питання; спостереження, анкетування, бесіда, спеціальні методики (методика «Якоря кар'єри» А. Шейна, що спрямована на визначення системи цінностей людини в його професійній діяльності, методика «Особистісний професійний план» Є. Климова, що дає можливість визначити рівень професійного самовизначення; методика діагностики емоційного вигорання особистості В. Бойка); статистичні методи обробки даних (t-критерій Стьюдента).

**Теоретико-методологічну основу дослідження** становлять феномен синдрому професійного вигорання, його стадії і види, психологічні механізми утворення; концепції ідентичності; дослідження професійної ідентифікації; теорія професійної діяльності і дослідження, присвячені професійній діяльності практичного психолога.

**Практична цінність** дослідження в тому, що результати і розроблені на їх основі рекомендації можуть бути корисними в практичній роботі психологічної служби щодо профілактики професійного вигорання практичних психологів. Ці

дані можуть бути використані також при перепідготовці психологів закладів освіти на курсах підвищення кваліфікації, а також в процесі підготовки студентів за спеціальністю 053 Психологія.

**Організація і база дослідження:** В експерименті брали участь 20 практичних психологів, віком від 21 до 55 років, члени ГО «Міжнародна асоціація психосоматики і тілесної терапії». Дослідження проводилось в три етапи.

**Структура роботи** визначена характером досліджуваних в ній проблем. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури (63 позиції) 8 таблиць, 1 рисунку та 1 додатку. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи сягає 73 сторінки, з них 54 сторінок основного тексту.

# РОЗДІЛ 1. ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ І ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

## 1.1. Професійне вигорання як психологічна проблема

Поняття «вигорання» з'явилося в психології порівняно недавно. Американський психіатр Х. Фрейденберг вперше описав цей феномен у 1974 році для характеристики психічного стану фахівців, що емоційно занурені в професійну діяльність [42]. Автор описав це як явище погіршення фізичного та психічного самопочуття у представників різних професій [53].

Через декілька років К. Маслач при розгляді проблеми емоційного вигорання розуміла його як стан розумової, емоційної та фізичної знемоги індивіда, і висунула припущення, що це є результат професійних проблем суб'єкта [63].

З того часу поняття «синдром професійного вигорання» використовується в наукових текстах, лексиконі психіатрів, медичних і соціальних психологів, він звучить з екранів телевізорів і зі сторінок популярної преси. Представники багатьох професій, діяльність котрих пов'язана із спілкуванням, схильні до симптомів спустошення та поступового емоційного стомлення. Емоційне виснаження психологи позначають як основу синдрому вигорання.

Твердження Крилової А.А. говорить про те, що «Професійне вигорання – це вироблений особою механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» [28, С. 182].

Із цього можна зробити висновок, що професійне вигорання це певний емоційний, та професійний стереотипний прояв. «Вигорання» дозволяє людині зберігати психоемоційну стійкість. Також «вигорання» може мати

дисфункціональні наслідки, коли воно негативно впливає на стосунки з партнерами та виконання професійної діяльності.

Проблема стресостійкості людини в різних професіях завжди привертала увагу психологів різних напрямів. У класичних дослідженнях Г. Сельє було показано, що тривала дія стресу призводить до наслідків, таких як: поява почуття незадоволення результатами своєї діяльності, зниження загальної психічної стійкості особистості, тенденція до відмови від виконання завдань в ситуаціях підвищених вимог, невдач і поразок. Фактори, які є причиною подібних симптомів в різних видах діяльності, показують, що в багатьох професіях через потребу в постійному контакті з оточуючими людина починає відчувати почуття внутрішньої емоційної порожнечі. Термін «безсилий помічник» з'явився для опису стану психічного перевантаження у соціальних професіях.

Симптоми вигорання характерні для хронічного стресу та психічного перевантаження, що призводить або може призвести до повного розладу різних психічних сфер, особливо емоційної. Розвиток синдрому носить стадіальний характер. Спочатку спостерігалися значні енерговитрати – результат надзвичайно високого позитивного ставлення до виконання професійної діяльності. У міру прогресування синдрому з'являється відчуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням і зниженням інтересу до роботи.

Адаптаційним потенціалом «вигорання» є можливість знижувати витрату енергетичних ресурсів, тим самим організм оберігає себе від загрози виснаження. Проте, як й інші адаптаційні реакції, цей захисний механізм має лише відносну доцільність і його негативні наслідки проявляються в зниженні успішності професійної діяльності і погіршенні стосунків з партнерами, а також іноді супроводжуються появою різного роду психосоматичних розладів (Н. Водоп'янова). Такий стан «захищеності» зменшує професійну адаптованість і порушує контакти з оточуючими. Тому можна вважати досить обґрунтованим даний підхід до проблеми «емоційного вигорання» як до особливого виду професійного захворювання («хвороба спілкування») [26, С. 106].

Професійне вигорання це динамічний процес, який відбувається поетапно,



у повній відповідності із механізмом розвитку стресу. Г. Сельє, основоположник теорії стресу вважає, що він є неспецифічною захисною реакцією організму на психотравмуючі фактори різної природи.

В. Бойко стверджує, що при емоційному вигоранні в наявності усі три фази стресу, описані свого часу Г.Сельє, а саме:

1) нервова (тривожна) напруга є результатом хронічної психоемоційної атмосфери, дестабілізуючої обстановки, підвищеної відповідальності, складності контингенту;

2) резистенція, тобто опір, це таке явище, коли людина намагається захиститися від неприємних вражень;

3) виснаження являє собою втрату психічних ресурсів а також зниження емоційного тону, що є наслідком опору, який стає неефективним [4, С. 64].

Залежно від кожної стадії емоційне вигорання має різні ознаки або симптоми. Згідно з «треступеневою моделлю професійного вигорання» К. Маслач та С. Джексон, під «емоційним вигоранням» розуміють стан фізичного, емоційного і психічного виснаження, що проявляється в професійній діяльності соціальної сфери. Синдром включає в себе три основні частини: редукцію професійних досягнень, деперсоналізацію (цинізм) та емоційну виснаженість. [17; 63].

Емоційне виснаження означає почуття емоційного виснаження та втоми через роботу. Деперсоналізація припускає цинічне відношення до праці і об'єктів власної праці. Особливо в соціальній сфері деперсоналізація означає бездушний, дегуманний підхід до клієнтів, які приходять на терапію, консультацію, отримати послуги освіти чи інші соціальні послуги. Нарешті, зменшення професійних досягнень, тобто виникнення у працівників почуття некомпетентності у професійній сфері, усвідомлення неуспіху в ній [56].

На думку А. Ленгле, емоційне вигорання це особлива форма екзистенційного вакууму, а саме як результат того, що людина впродовж тривалого часу не проживає життєвих цінностей у сфері своєї професійної діяльності [34].

Цей компонент викликаний міжособистісними потребами, що проявляються у виснаженні та спустошенні емоційних ресурсів особистості, відбувається зниження емоційного фону фахівця, що призводить до прояву байдужості та емоційної перенасиченості.

Нині, під психічним (емоційним або професійним), далі будемо вживати ці терміни як синонімічні, вигоранням розуміється криза у професійній діяльності, пов'язана з роботою як такою, а не тільки з людськими стосунками в межах її виконання. Таке розуміння призводить до зміни його основних компонентів: професійна ефективність; емоційне виснаження; цинізм. З цієї позиції поняття «деперсоналізація» має ширше значення і означає негативне відношення не лише до клієнтів, але і до праці взагалі.

Вагомий внесок у вивчення проблеми вигорання, його сутності та структури зробили у своїх працях Л.Карамушка та С.Максименко, аналізом динаміки розвитку емоційного вигорання займалися Т.Зайчикова, В.Орел, способи профілактики і психопрофілактики даного синдрому досліджували Є.Льїн, К.Лаврова. Н.Самоукіна позначила цей феномен як взаємозв'язок особистісної проблематики суб'єкта та внутрішніх розбіжностей в психіці людини, Т.Яценко; проблему психодіагностики даного феномену розробляли В.Бойко, Н.Водоп'янова, О.Рукавишникова.

На думку В.Орла, саме організаційні та індивідуальні чинники впливають на працівника, що зумовлює виникнення емоційного вигорання [59].

Підсумовуючи вивчений матеріал, можна виділити чинники, що призводять до професійного вигорання [31].

### *1. Індивідуальні чинники.*

З усіх соціально-демографічних характеристик вік найбільше пов'язаний із професійним вигоранням, чому є підтвердження чисельними дослідженнями. Має місце наявність негативного кореляційного зв'язку вигорання і віку. У своїх роботах С. Маслач вказує, що середній медичний персонал психіатричних клінік вже через 1.5 року після початку роботи «вигорає», а працівники соціальної сфери починають відчувати цей симптом тільки через 2-4 роки. Також була

виявлена чутливість до цього синдрому у людей старшого віку в деяких дослідженнях. Зокрема, в дослідженні, проведеному на персоналі військових медичних установ, відзначалося, що найбільш чутливими до вигорання більш старші люди (40-50 років). Причина схильності молодих людей до вигорання полягає в емоційному шоці, який вони відчують, стикаючись з реальністю, яка часто не виправдовує їхніх очікувань. Специфіка впливу віку на синдром вигорання теж неоднозначна. Найбільш тісно це пов'язано з деперсоналізацією та емоційним виснаженням, менш – з редукцією професійних досягнень.

Зв'язок між статтю і вигоранням не однозначний. У ряді досліджень відзначається, що жінки меншою мірою схильні до процесу вигорання, ніж чоловіки (Р.Бурке, Є.Грингаласс), тоді як інші дослідники (Дж. Даніель, І. Шабо) приходять до абсолютно протилежних висновків. Примиренням цих протилежних поглядів, може бути розгляд цієї проблеми з позиції специфіки впливу статі на компоненти вигорання та наявності опосередкованих чинників, таких, як ціннісно-рольові орієнтації.

Встановлено, що у чоловіків вищі бали за деперсоналізацією, а жінки більш схильні до емоційного виснаження. Причиною цього є, що жінки емоційно більш чутливі і у них менш виражене почуття відчуження до своїх клієнтів, а у чоловіків переважають інструментальні цінності. Ризик вигорання залежить від того, наскільки функції, які виконують співробітники, відповідають їх гендерно-рольовій орієнтації. Чоловіки виявилися більш чутливими до дії стресорів в тих ситуаціях, що вимагали від них продемонструвати чоловічі якості, такі як чоловіча відвага, емоційна стриманість, демонстрація своїх досягнень у роботі. Тоді як жінки виявилися більш чутливими до стресових чинників виконуючи ті обов'язки, які вимагають співпереживання. Існує теза про те, що працююча жінка витримує робочі перевантаження через додаткові домашні та сімейні обов'язки. Фемінізовані професії, як наприклад учителі, має цілий ряд негативних факторів. За даними Т. Єгорової висока «стресовість», що викликається побутовими негараздами через завантаженість домашньою роботою, браку уваги, що приділяється членам сім'ї, вони мають більшу в три

рази схильність до захворювань психічними хворобами, порівняно з чоловіками.

Є дослідження, що свідчать про наявність зв'язку між вигоранням і сімейним станом. Не одружені люди відзначаються більшою схильністю до вигорання, особливо чоловіки. Найімовірніше, це може бути обумовлено одночасною дією і інших чинників.

*До особливостей*, що впливають на розвиток емоційного вигорання належить власна витривалість. Зарубіжна психологія визначає цю характеристику як «здатність особистості бути високоефективною щодня, здійснювати контроль за життєвими ситуаціями і гнучко реагувати на різного роду зміни» [56, С. 56-59]. Люди з високою мірою цієї характеристики мають низькі значення емоційного виснаження і високий рівень професійних досягнень.

Високий рівень вигорання тісно пов'язаний з пасивними стратегіями щодо опору стресу і навпаки, люди, які активно долають стрес, мають нижчий рівень вигорання. Виявлені і деякі статеві відмінності у використанні стратегій опору вигоранню. Так, в дослідженні Є. Грингаласс відзначається, що жінки частіше уникають стресових ситуацій, ніж чоловіки.

## *2. Організаційні чинники.*

Група організаційних чинників, куди входять матеріальні умови життя, зміст роботи і соціально-психологічні умови діяльності, є найбільш показовими в дослідженнях вигорання. Можна виділити наступні групи чинників: умови роботи, зміст праці.

*Умови роботи.* Основний акцент у вивченні цих чинників був зроблений переважно на часовому параметрі діяльності і обсязі роботи. Практично всі дослідження дають схожу картину, це свідчить про те, що понаднормова робота та підвищені навантаження у трудовій діяльності, стимулюють розвиток вигорання. Такі ж результати отримані і щодо тривалості робочого дня і вигорання, оскільки ці дві змінні тісно пов'язані одна з одною. Перерви в роботі мали позитивний вплив на зменшення вигорання, але цей ефект був тимчасовим: спостерігалось часткове посилення вигорання через три дні після повернення на

роботу та повне відновлення через три тижні. Професія психолога підпадає під параметри, що стимулюють вигорання: середній обсяг робочого тижня, набагато вище за той, що встановлено по країні; низька оплата праці, що не забезпечує нормального існування, призводить до підвищеного навантаження та понаднормової роботи, як наслідок призводить до тривожності, фрустрації та емоційного спустошення як передумови різних психічних захворювань.

*Зміст праці.* Ця група чинників включає кількісні і якісні аспекти роботи з клієнтами: кількість клієнтів, частота, глибина контакту з ними.

Дані про взаємодію між вигоранням і кількістю клієнтів за певний період часу, різняться, хоча теоретично можна припустити наявність зв'язку між ними.

Важливим фактором, який взаємодіє з вигоранням, є ступінь самостійності та незалежності співробітників у своїй діяльності та здатність приймати рішення.

### *3. Соціально-психологічні чинники.*

Найважливішим серед соціально-психологічних чинників, що розглядаються в контексті вигорання, – соціально-психологічні взаємини в організації. Вирішальну роль в цьому відіграє соціальна підтримка з боку старших колег і людей, що стоять вище по своєму професійному і соціальному положенню, а також інших осіб (друзів та сім'ї).

*Стимулювання працівників.* Це питання розглядається в напрямі категорії винагороди за працю фахівця - матеріальної та моральної, у формі схвалення керівника та вдячності клієнтів. Практично всі дослідники відмічають, що недостатня винагорода (грошова і моральна) або її відсутність сприяють виникненню вигорання.

Розглянемо чинники, що впливають на професійне вигорання, запропоновані В. Бойко. Цей автор зазначає, що професійне вигорання є формою професійної деформації особистості. Зовнішні чинники, що провокують «вигорання», такі [5]:

– хронічна інтенсивна психоемоційна активність. Ця діяльність пов'язана з інтенсивним спілкуванням, а точніше з цілеспрямованим сприйняттям партнерів і дій по відношенню до них. Професіонали, які мають справу з людьми, повинні

постійно вдосконалювати всі аспекти спілкування за допомогою емоцій: активно ставити та вирішувати проблеми, ретельно сприймати, добре запам'ятовувати та швидко інтерпретувати візуальну, звукову та письмову інформацію, а також швидко зважувати альтернативи та приймати рішення.

– дестабілізуюча організація діяльності. Основними її ознаками є: нечітка організація та планування праці, недостатнє оснащення, убога та нечітка інформаційна структура, завищення норм, пов'язаних із професійною діяльністю. Дестабілізуюча ситуація має численні негативні наслідки: вона впливає на самого фахівця, на суб'єкт спілкування – клієнта, а також на взаємовідносини обох сторін;

– збільшена відповідальність за покладені обов'язки.

Представники популярних професій зазвичай працюють за системою зовнішнього та внутрішнього контролю. Важливий момент у тому, що потрібно постійно знаходитися в стані суб'єкта, разом з яким відбувається спільна діяльність. Потрібно дослухатися, вдивлятися, відчутти його; співчувати, співпереживати; передбачати його вчинки, слова, настрої. Окрім того, постійно доводиться приймати на себе психоемоційну напругу. Кожен, хто працює з людьми та сумлінно виконує свої обов'язки, несе моральну та юридичну відповідальність за благополуччя своїх ділових партнерів (у нашому випадку клієнтів). Особливо важливою є відповідальність за здоров'я і життя людини. Імовірно виникнення нервового перенапруження.

– несприятливий психологічний клімат у професійній діяльності. Він визначається двома основними моментами: вертикальним конфліктом у системі «керівник-підлеглий» і горизонтальним конфліктом у системі «колега-колега». Стресові ситуації спонукають одних людей витратити свої емоції, а інші знаходять способи зберегти свої психічні ресурси. Рано чи пізно обережна людина з міцними нервами тяжітиме до стратегії емоційного вигорання: триматися подалі від усього і всіх, берегти нерви та не приймати все близько до серця. Надмірна кількість учнів у класі може стати причиною зменшення рівня контролю за навчальним процесом зі сторони педагога, що може бути важливим

фактором який призводить до вигорання. Психологам доводиться мати справу з дітьми із соціально незахищених сімей, серйозність проблем яких часто призводить до професійного вигорання. Найбільш яскраво вплив цих факторів проявляється в тих видах професійної діяльності, в яких гострота проблеми клієнта поєднується з мінімізацією ефективності рішення, де при максимальній витраті зусиль, результат може виявитися не найвищим. Водночас важливо зазначити, що незалежно від конкретних обставин, будь-яка критична ситуація з клієнтом є тягарем, який негативно впливає на психолога і у підсумку призводить до вигорання.

Внутрішні чинники, що обумовлюють професійне вигорання:

– схильність до емоційної ригідності. Вигорання, як засіб психологічного захисту, відбувається швидше у тих, хто менш реактивний, сприйнятливий і емоційно стриманий. Навпаки, розвиток симптомів «вигорання» відбувається повільніше у імпульсивних людей, у яких швидкі нервові процеси. Підвищена чутливість і вразливість можуть привести до повного блокування цього механізму психологічного захисту і перешкодити його розвитку.

– глибока інтеріоризація (сприйняття і переживання) середовища професійної діяльності. Такий психологічний ефект виникає у людей, які несуть більшу відповідальність за доручені завдання та ролі. Дуже часто незрілі спеціалісти у спілкуванні з людьми дивляться на все занадто емоційно, цілковито віддаючись справі. Поступово емоційні та енергетичні ресурси виснажуються і їх потрібно відновлювати або захищати, вдаючись до тих чи інших методів психологічного захисту.

У зв'язку з цим варто згадати підхід А. Ленгле, який виділяв два види емоційного вигорання: хронічне вигорання та легке [34]. При легкому вигоранні, це ті труднощі, з якими людина стикається щоденно, наприклад великий обсяг роботи, що призводить до виникнення таких симптомів: роздратованість, безсоння, зниження мотивації, втрата бажання працювати. Якщо ж людина, постійно знаходиться в стані напруги, не відпочиває, це призводить до

напруження центральної нервової системи. Ми маємо інший вид вигорання – хронічний.

Тому можна зробити висновок, що професійне вигорання це стан розумового, емоційного, фізичного виснаження, яке виникає внаслідок тривалої дії несприятливих чинників. Синдром розвивається поетапно. Розвиток синдрому може призвести до різних психосоматичних захворювань і професійної дезадаптації особистості.

## **1.2. Індивідуальний стиль діяльності практичного психолога**

У психології і педагогіці є досить велика кількість досліджень стильової проблематики професійної діяльності. Дослідження проводилися на різній методологічній основі.

Використовуючи різні психофізіологічні та психологічні досягнення, типологічні властивості нервової системи вважаються «природними» детермінантами стилю. Цієї точки зору дотримувалися учені – Н. Блохіна, З.Вяткіна, Є. Клімов, В. Мерлін, Л.Подимова, Н. Петрова та ін. Ці дослідження виділяють стиль як «обумовлену типологічними особливостями стійку систему способів діяльності людей, які прагнуть бути кращими у своїй сфері діяльності». Підкреслюється, що стиль визначається, як частково обумовлений індивідуальністю суб'єкта, як такий, що формується як «інтегральний ефект взаємодії суб'єкта і об'єкта», взаємин «об'єктивних вимог діяльності і властивостей особистості».

З точки зору теорії інтегральної індивідуальності (О. Андрос, А.Коротаєв, Т. Тамбовцева, В. Толочек, Т. Хрусталева та ін.) стиль вбачається як поєднання об'єктивних вимог діяльності і індивідуальних властивостей різних рівнів, як чинник, що гармонізує особистість професіонала, як важлива передумова становлення майстерності і задоволеності суб'єкта професією [28].

Спираючись на соціально-психологічну теорію управління, учені (М.Бітянова, А.Ісмагілова, В. Кан-Калік, Я.Коломінський, А.Максаков,



Н.Маслова та ін.) виходять з традиційного розподілу стилів на авторитарний, демократичний і ліберальний, додаючи іноді змішані, що походять від основних.

Розглядаючи стильові характеристики педагогічної діяльності багато дослідників (В.Загвязинський, В.Кан-Калік, І.Колеснікова, Н.Кузьміна, В.Сластенін та ін.) розуміють стиль як прояв особистісних якостей у діяльності, який визначає своєрідність майстерності педагога, його професійну поведінку, творчий почерк, канали самореалізації і педагогічного впливу на учнів.

Дослідження стилю діяльності в США презентує когнітивний, перцептивний і реактивний стилі (Р. Стагнер, Г. Олпорт, Х. Віткін).

У сучасній психології та педагогіці найбільш актуальні дослідження так званої Вашингтонської групи з проблем стилів діяльності, у яку входять М. Александер, Е. Вайстоленд де Хайнер, М.Ерман, Б.Лівер, Р. Оксфорд, Т. Перрі і М.Вудберн.

Узагальнюючи зміст цих пошуків можна констатувати, що цілісного уявлення про індивідуальний стиль професійної діяльності на сьогодні поки що не склалося. Будь-яка психолого-педагогічна проблема повинна вивчатися з позицій структури досліджуваного явища. Теорія служитиме основою для подальшого вивчення і розробки проблеми, в нашому випадку, стилю діяльності і його впливу на професійне вигорання. Інакше неможливо отримати достовірні результати дослідження.

Професійна діяльність суб'єкта багато в чому залежить від його особистісних характеристик. Індивідуалізацію можна розглядати як особливу форму розвитку і спосіб пристосування людини до заданої ззовні об'єктивної структури трудової діяльності. Г.Крайг зазначає, що процес індивідуалізації в праці може виражатися по-різному: індивідуальний стиль; індивідуальні відмінності; індивідуальність [26].

*Індивідуальні відмінності* можуть проявлятися практично в усіх сторонах трудової діяльності: у виборі спеціалізації, професії та предмета діяльності, завдань всередині професії, у трудовій мотивації і т.д. Становлення індивідуальних особливостей відбувається у процесі інтеграції людини в

систему громадських стосунків, порівняння себе з іншими людьми. Набуваючи в результаті процесу професіоналізації стійкого характеру, індивідуальні особливості формують індивідуальний стиль діяльності.

*Індивідуальний стиль діяльності* – вираження взаємовідношення об'єктивних вимог діяльності і властивостей особистості, забезпечує досягнення певного результату. У структурі індивідуального стилю діяльності Є. Климов виділяє два компоненти:

– «Ядро» стилю складають людські якості, засновані на неврологічних властивостях, які проявляються мимоволі або невимушено. Це ядро включає два набори природних особливостей: одні сприяють успіху кампанії, а інші перешкоджають її реалізації;

– «прибудова» до ядра включає якості, які виробляються людиною в результаті свідомих або стихійних пошуків; прибудова до ядра також включає дві набори рис: одні пов'язані з використанням позитивних здібностей суб'єкта, інші носять компенсаторний характер та направлені на долання негативних якостей і

*Індивідуальний стиль діяльності* визначається природними особливостями людини і якостями особистості, що склалися прижиттєво, виникли в ході взаємодії людини з предметним і соціальним середовищем. Ефективний індивідуальний стиль забезпечує максимальний результат при мінімальних витратах часу та зусиль.

Виділяють такі психофізіологічні показники, що впливають на характер суб'єктивної діяльності фахівця, а саме: активність, сензитивність, реактивність, темп реакції, співвідношення активності та реактивності, ригідність або пластичність, інтроверсія або екстраверсія, емоційна стійкість, емоційна збудливість, синтетичний або аналітичний тип сприйняття.

Діяльність практичного психолога висуває особливі вимоги до нейродинаміки і, передусім, до стійкості нервової системи, врівноваженості. Високі вимоги до стійкості нервової системи обумовлені тим, що йому потрібно: витримувати вплив сильних подразників і вміти концентрувати свою увагу; мати

велику працездатність; бути завжди активним, бадьорим, бути здатним швидко відновлювати сили.

Важливе значення для процесу становлення фахівця має рефлексія. Рефлексія це здатність зосередитися на собі самому і опанувати себе як об'єкт, тобто здатність пізнавати самого себе. Рефлексія – це не лише знання або розуміння самого себе суб'єктом, але і усвідомлення того, як інші розуміють і знають того, хто «рефлексує», його емоційні реакції і когнітивні уявлення та особливості. При цьому, установка (готовність, налаштування) на постійний «зворотний зв'язок», на вміння інтерпретувати отриману інформацію – найважливіша умова розвитку професіоналізму фахівця [28].

Отже, у досвідчених фахівців неминуче формується *індивідуальний стиль професійної діяльності*.

Формування індивідуального стилю діяльності психолога складається із наступних етапів:

1. Професійну діяльність важливо розпочинати по вже відпрацьованим процедурам і схемам, «як навчали». Це запорука успішного виконання поставлених завдань. На цьому етапі можна виділити наступні підетапи:

1.1. Загальне уявлення сформоване, але саму роботу самостійно виконувати ще поки не може.

1.2. Освоєння, а також відпрацювання окремих дій і операцій, окремих процедур, прийомів і методик роботи.

1.3. Нарешті, освоєння діяльності в цілому (за зразком).

2. На другому етапі в міру набуття досвіду (навчився виконувати окремі завдання і навіть опанував певні види загальнопрофесійної діяльності) може дозволити собі деяке відхилення від нормативних зразків роботи. Тут можна виділити такі підетапи:

2.1. Виникнення власних ідей відносно роботи (уявлення, як можна успішно виконати робочу задачу не так як завжди).

2.2. Освоєння окремих дій по-новому.

2.3. Покрокове переосмислення та освоєння всієї діяльності на новий лад, по-своєму. Це і є формування індивідуального стилю професійної діяльності.

Як зазначає А.Маркова, при формуванні індивідуального стилю діяльності важливо не захопитись, треба мати чітке уявлення про нормативний результат, і в разі невдалої спроби, швидко повернутись до традиційного способу виконання завдання [37].

Ми схильні розуміти індивідуальний стиль як своєрідну, індивідуально набуту систему, яку дуже важко підігнати під якийсь стандарт. Відтак і узагальнити його у певних термінах і поняттях досить важко, а можливо і не варто. Аналіз фахової літератури з даного питання спонукає нас на шлях узагальнення важливих моментів формування індивідуального стилю професійної діяльності психолога.

Послідовність змін, що відбуваються з фахівцем на шляху його професіоналізації виглядає наступним чином:

1. Спочатку психолог, вирішуючи свої професійні завдання, спирається на ті можливості та навички, якими він уже володіє.

2. Потім, на основі наявних якостей і умінь, виникають нові якості.

3. Далі поступово формується складне поєднання нових професійно важливих якостей і наявних, що були адаптовані. Цю систему свого часу, В.Мерлін називав «симптомокомплексом». Він наголошував, що індивідуальний стиль діяльності являє собою чітко організовану систему покликану забезпечити досягнення результату.

Для повноцінного формування фахівця-психолога найважливішу роль грає орієнтація на певну мету, яка і мобілізує різні знання і вміння, набуті як в процесі професійної підготовки, так і під час самостійної практичної роботи. Тому на перший план виходить, як і в більшості випадків – ціннісно-сміслова сфера особистості.

## Висновки до першого розділу

1. Професійне вигорання – це стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, яке виникає внаслідок тривалої дії несприятливих чинників. Це психологічний захисний механізм, який розвивається у людини у вигляді повного або часткового виключення емоцій (зниження енергії) у відповідь на окремі травмуючі впливи.

2. Синдром професійного вигорання може проявлятися як в легкій, так і в хронічній формі. Його розвиток носить поетапний характер. Під час розвитку синдрому можуть виникати психосоматичні захворювання, що може призвести до професійної дезадаптації особистості. Цей синдром має три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм) і зниження професійних досягнень.

3. Фактори, що впливають на професійне вигорання, поділяються на такі групи: зовнішні фактори (постійна напружена психоемоційна активність, слабка організованість діяльності, підвищена відповідальність за виконувані функції та операції, несприятливий психологічний клімат для професійної діяльності); внутрішні фактори (тенденція до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація (сприймати та переживати) обставин професійної діяльності).

4. Ми схильні розуміти індивідуальний стиль як своєрідну, індивідуально набуту систему, що дуже важко піддається класифікації. Це цілісна система взаємопов'язаних дій, що призводить до певного результату, симптомокомплекс (за В.С. Мерліним), тісно пов'язаний з ціннісно-смісловою сферою особистості.

5. Індивідуальний стиль діяльності визначається природними особливостями людини і якостями особистості, що склалися, які виникли в ході взаємодії людини з предметним і соціальним середовищем. Ефективний індивідуальний стиль забезпечує максимальний результат при мінімальних витратах сил і часу.

6. Можна окреслити основні етапи формування індивідуального стилю діяльності психолога. Їх умовно три: освоєння професійної діяльності по вже

відпрацьованим схемам і процедурам. Далі, в міру набуття досвіду, фахівець може дозволити собі деяке відхилення від нормативних зразків роботи, а вже потім проектування і освоєння всієї діяльності по-новому, по-своєму.

## РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

### 2.1. Організація та процедура дослідження індивідуального стилю діяльності практичних психологів в групах з ознаками професійного вигорання

У психології є постійний інтерес до проблем стилю. Вивчаються стиль життя взагалі і стиль особистості, управлінські стилі, стиль функціонування когнітивних процесів і комунікативні стилі.

Проблема індивідуального стилю діяльності є досить актуальною та постійно обговорюється. Як було зазначено вище, вивчаються стилі здійснення окремих сторін професійної діяльності (спілкування, оцінювання, виховної діяльності та ін.).

Тому актуальним є емпіричне дослідження, метою якого є розкриття зв'язку індивідуального стилю діяльності та синдрому професійного вигорання у практичних психологів.

Дослідження складалося із трьох етапів.

На *першому етапі* (листопад 2021 р.) здійснено теоретико-методологічний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження.

*Другий етап* (грудень 2021 р.) спрямований на проведення констатувального психодіагностичного дослідження, що проводилось за допомогою спеціально дібраного комплексу методів і психодіагностичних методик.

Спочатку нам було необхідно виділити серед наших колег практичних психологів тих, які мають ознаки синдрому професійного вигорання. Для цього

ми скористалися добре відомою і популярною методикою діагностики емоційного вигорання особистості В. Бойка.

Оскільки прямої методики діагностики індивідуального стилю професійної діяльності саме практичних психологів немає, як наприклад з професійною категорією педагогів, ми вирішили скористатися методиками, які, на наш погляд, за змістом відповідають меті нашого дослідження. Ми зупинили свій вибір на двох методиках: методика «Особистісний професійний план» (Є. Климова, в адаптації Л.Шнейдер), яка діагностує рівень сформованості професійної ідентичності; методика «Якоря кар'єри» А. Шейна [10], що спрямована на визначення системи цінностей особистості в її професійній діяльності та містить такі шкали: менеджмент, автономія, стабільність, професійна компетентність, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Обрані методики є найбільш доречними та зможуть розкрити більшість з особливостей професійної ідентичності психологів.

Крім того на цьому етапі нами почала формуватися програма психологічної профілактики синдрому професійного вигорання спрямована на формування практичними психологами індивідуального стилю професійної діяльності. За своєю сутністю вона є просвітницькою програмою. Наша програма базується на головних компонентах, таких як: рефлексія, спонукання позитивного ставлення до своєї індивідуальності, власного «Я», своєї самооцінки, позитивного та адекватного ставлення до обраної професії, самовдосконалення шляхом створення ситуації успіху, нового бачення себе в професії, усвідомлення різних етапів свого професійного життя.

Зміст програми, мета і завдання просвітницької програми буде представлена в третьому розділі нашої роботи.

На цьому ж етапі нашого дослідження було здійснено повторну діагностику за визначеними параметрами.

*Третій етап* (січень 2022 р.). На цьому етапі проводилися кількісна та якісна обробка й інтерпретація отриманих результатів, розроблялися рекомендації і формулювалися висновки.



Емпірична частина нашого дослідження проводилося у декілька етапів:

– початковий етап експерименту – підбір методик діагностики та вибір досліджуваних;

– дослідницький етап – вивчення характеру зв'язку індивідуального стилю діяльності та синдрому професійного вигорання;

– аналітичний етап експерименту – аналіз, порівняння отриманих даних, що стануть підґрунтям для створення просвітницької програми та рекомендацій спрямованих на профілактику професійного вигорання.

Була сформована база для дослідження, та сформована вибірка досліджуваних, визначені діагностичні методики, план дослідження. Дослідження проводилося на базі ГО «Міжнародна асоціація психосоматики і тілесної терапії». Випробовуваними стали 20 практичних психологів у віці від 21 до 55 років.

Після завершення тестування, дані тестів були оброблені і зведені до вихідної таблиці сирих показників. Далі був проведений аналіз результатів. Вибірка була розділена на експериментальну і контрольну, залежно від сформованості стадій рівня вигорання.

## 2.2. Кількісний та якісний аналіз емпіричних даних, інтерпретація результатів дослідження

Результати, отримані при обстеженні практичних психологів за допомогою методики діагностики професійного вигорання особистості В. Бойка зведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

### Результати тестування за допомогою методики діагностики професійного вигорання особистості Бойка В. В.

Розподіл	№	Напруга					Резистенція					Виснаження					Заг. бал
		1	2	3	4	Σ	5	6	7	8	Σ	9	10	11	12	Σ	
I група	1.	6	10	11	5	32	10	16	17	14	57	11	12	10	7	40	129
	2.	14	10	7	8	39	2	11	18	16	45	10	11	14	10	46	130
	3.	19	15	10	15	59	13	1	16	16	46	16	12	10	4	42	141
	4.	17	14	10	15	56	14	14	10	13	51	11	12	10	10	43	150
	5.	10	12	6	2	30	10	10	0	11	31	14	10	8	7	39	100
	6.	10	7	15	12	44	10	8	12	10	40	10	14	7	10	41	125
	7.	5	11	11	15	42	10	10	11	7	38	4	6	18	8	36	114
II група	8.	4	10	10	4	28	8	3	4	7	42	0	2	0	2	4	56
	9.	5	0	7	8	20	5	1	8	1	15	1	5	7	8	22	59
	10.	0	0	6	8	14	8	0	1	2	11	7	5	6	5	23	54
	11.	9	7	7	2	25	3	6	3	6	18	4	4	1	1	10	53
	12.	11	0	9	1	21	3	9	4	5	21	5	4	1	5	15	57
	13.	3	4	4	0	11	5	4	0	0	9	2	3	9	3	17	37
	14.	2	3	5	6	16	2	0	15	7	24	0	3	10	5	18	58
III група	15.	1	0	5	5	11	2	0	1	1	4	0	1	0	2	3	18
	16.	7	4	2	3	16	5	5	0	6	16	1	1	1	1	4	36
	17.	4	0	3	3	10	7	5	0	2	14	0	8	0	0	8	32
	18.	2	0	3	6	11	2	0	2	2	6	0	10	0	3	13	30
	19.	1	1	0	5	8	0	6	0	0	5	0	2	1	4	5	19
	20.	1	0	7	5	13	2	0	2	3	5	0	9	0	3	12	31

Як видно з таблиці 2.1, усі випробовувані розділяються по кількості отриманих балів, як по загальній кількості набраних балів так і в окремих фазах.

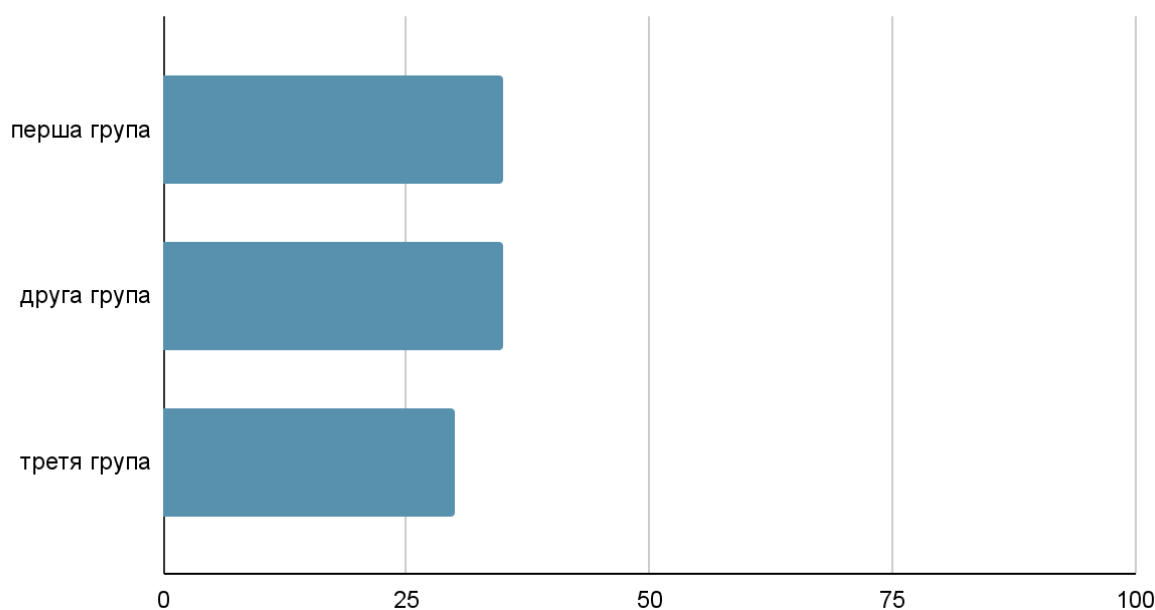
Вибірка розділена на три групи, за критерієм сформованості фаз:

1 група – синдром повністю сформувався в одній з фаз (тобто в одній з фаз сума балів більша або рівна 61);

2 група – синдром знаходиться у стадії формування в одній з фаз (сумарна кількість балів - від 37 до 60 в одній з фаз);

3 група – синдром не сформований (загальна кількість балів не перевищує 36 балів ні в одній з фаз).

До першої групи увійшло 7 практичних психологів, що складає 35%; у другу групу - 7 осіб, що складає 35%; у третю групу - 6 осіб, що складає 30% (Рис.2.1).



**Рис. 2.1. Кількісний склад практичних психологів відповідно до сформованості синдрому професійного вигорання розподілених по групам.**

Таким чином, можна побачити, що обидві групи практичних психологів з синдромом вигорання, що сформувався в одній з фаз і знаходиться на стадії формування виявились рівними, та вони разом численніші ніж група з синдромом, що не сформувався. Можна припустити, що друга група врешті решт повторить долю першої і кількість практичних психологів, з нашої вибірки, зі сформованим синдромом професійного вигорання буде подвоєна (70%).

У наступній таблиці 2.2 представлена виразність фаз і симптомів.

Таблиця 2.2.

**Представленість фаз і виразність симптомів синдрому професійного вигорання у практичних психологів**

Фаза	№	Симптоми	1 група %	2 група %	3 група %	всього %	
<b>«Напруги»</b>	1	«переживання психотравмуючих обставин»					
		що склався	35,5	12,5		47,5	
		що складається		5,5		5,5	
	2	«незадоволення собою»					
		що склався	2,5	2,5		5,0	
		що складається	25,5	12,5	2,5	40,5	
	3	«загнаність в клітку»					
		що склався	12,5	10,0		22,5	
		що складається	12,5	10,0		22,5	
	4	«тривога і депресія»					
		що склався	22,5	2,5		25,0	
		що складається	5,0	5,0	2,5	12,5	
<b>«Резистенції»</b>	5	«неадекватне емоційне реагування»					
		що склався	30,0	2,5		32,5	
		що складається	10	17,5		27,5	
	6	«емоційно-моральна дезорієнтації»					
		що склався	17,5	0,0		17,5	
		що складається	10,0	10,0	2,5	22,5	
	7	«розширення сфери економії емоцій»					
		що склався	32,5	12,5	2,5	47,5	
		що складається	10,0	7,5		17,5	
	8	«редукція професійних обов'язків»					
		що склався	22,5	2,5		25,0	
		що складається	5,0	7,5	5,0	17,5	
<b>«Виснаження»</b>	9	«емоційний дефіцит»					
		що склався	20,0	2,5		22,5	
		що складається	8	10	2,5	20,5	
	10	«емоційна усунутість»					
		що склався	17,5			17,5	
		що складається	17,5	10,0	2,5	30,0	
	11	«особистісна усунутість»					
		що склався	27,5			27,5	
		що складається	7,5	12,5	5,0	25,0	
	12	«психосоматичні і психовегетативні порушення»					
		що склався	22,5	2,5		25,0	
		що складається	12,5	17,5		30,0	

Аналізуючи показники таблиць можна зробити висновок, що у фазі «напруга» першої та другої груп домінантним є симптом «переживання психотравмуючих обставин» (відповідно 35,5 % практичних психологів і 12,5

%). Зазначене дозволяє визначити практичних психологів цих груп такими, що нині відчувають дію психотравмуючих чинників, що можуть призводити до почуття відчаю й обурення. Така ситуація призводить до розвитку явища «вигорання». Навпаки, у третій групі ні в кого з людей не розвинувся цей симптом.

Відчуття «незадоволення собою» сформувалося у дуже невеликої кількості психологів 1-й і 2-й груп (2,5 % і 2,5 %), це свідчить про те, що загалом практичні психологи не відчувають невдоволення обставинами на робочому місці та собою в професії загалом. Але у 40,5 % практичних психологів у всіх трьох групах такий симптом починає розвиватися, і можна припустити, що спрацьовує механізм «емоційного перенесення», тобто спрямованість емоційного переживання переміщується від зовнішнього об'єкта до себе. Це проявляється в сильній інтеріоризації обов'язків, підвищеній сумлінності і загостреному почутті відповідальності, що, безсумнівно, посилює напругу, і як результат, наступним етапом «вигорання» може спровокувати психологічний захист.

Симптом «загнаності в клітку» в перших двох групах склався у 22,5 % психологів і ще у 22,5 % знаходиться у стадії формування. Це означає, що ці люди починають відчувати або відчувають стан інтелектуально-емоційної блокади, безвиході. До цього можуть призводити організаційні недоліки, повсякденна рутинна та ін. У третій групі цей симптом не зафіксовано.

Останній симптом в цій фазі, симптом «тривоги і депресії», був присутній у значної кількості практичних психологів (22,5 %) першої групи. Зазначене свідчить про те, що ці люди відчувають напругу у формі переживання ситуативної і особистісної тривоги, розчарування в професії. Симптом нервової тривожності, що склався, означає початок опору стресовим ситуаціям і початок формування емоційного захисту. У другій групі цей симптом виражений значно менше (2,5 %). У третій групі симптом майже не склався і складається у дуже малої кількості людей (2,5 %). В цілому фаза «напруги» сформувалася у 22,5 % практичних психологів, знаходиться у стадії формування у 12,5%, і не сформувалася у 62,5%.

У фазі «резистенція» домінує симптом «розширення сфери економії емоцій». Він склався у 47,5 % психологів, у 17,5 % – складається. З них 32,5 % доводиться на першу групу, 12,5 % на другу і тільки 2,5 % на третю групу. Можемо зробити висновок, що ця форма захисту здійснюється поза професійною сферою – в спілкуванні з друзями та рідними. На робочому місці ці люди тримаються відповідно до норм, а дома схильні до замкненості та усамітнення.

Симптом «неадекватного емоційного реагування» склався у 30,0 % практичних психологів. З них 30 % припадає на першу групу і 2,5 % на другу. У третій групі цей симптом не склався. Розвиток цього симптому свідчить про нездатність фахівців визначити різницю між двома принципово різними явищами: неадекватним емоційним реагуванням та економним проявом емоцій. Неадекватна «економія» емоцій обмежує емоційні прояви шляхом вибіркового реагування. При цьому людині здається, що вона діє звичним чином. Суб'єкт спілкування фіксує при цьому інше – байдужість, неповагу до особистості та емоційну черствість.

Наступним за виразністю є симптом «редукції професійних обов'язків». Цей симптом був присутній у 25 % практичних психологів першої та другої груп (22,5 % і 2,5 %) і склав 17,5 % практичних психологів, із них: до першої групи відносяться 5%, до другої - 7,5 %, та 5 % до третьої групи. Це значить, що ці практичні психологи докладають зусиль, щоб пом'якшити або зменшити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Симптом «емоційно-моральної орієнтації» виявився найменш вираженим в цій фазі. З'явившись у 17,5% практикуючих психологів, результат був лише в першій групі практикуючих психологів. Цей симптом склався у 22,5% практичних психологів, із них до першої групи відносяться 5 %, до другої 7,5%, та 5% до третьої групи. Для таких практичних психологів емоційний фон і суб'єктивні переживання впливають на виконання професійних обов'язків. Психолог намагається вирішувати проблеми клієнтів за власним вибором, вдаючись до оцінок і розподілу їх на «хороших» і «поганих».

В цілому фаза «резистенції» сформувалася у 35% практичних психологів,

знаходиться у стадії формування у 37,5%, і не була сформована у 27,5%.

У фазі «виснаження» домінує симптом «особистісної усунутості». Він склався у 27,5 % практичних психологів тільки з першої групи. Але майже стільки ж практикуючих психологів мають симптом – 25 %. Із них до першої групи відноситься 7,5 %, до другої 12,5 % та 5 % – до третьої. Цей симптом проявляється у вигляді втрати інтересу до суб'єкта професійної діяльності під час спілкування.

Наступним по мірі виразності є симптом «психосоматичних і психовегетативних порушень». Симптом склався у 25 % психологів. З них: 22,5 % відповідає першій групі і 2,5 % другій. Він складається у 30% психологів, які відносяться теж, тільки до першої і другої груп (12,5 % и 17,5 %). Таким чином, цей симптом зовсім не склався в третій групі практичних психологів.

Симптом «емоційного дефіциту», склався у 22,5 % практичних психологів. Із них: 20 % відносяться до першої групи та до другої 2,5 %. У третій групі симптом не виявився. Складається цей симптом у 20 % практичних психологів, із них: 10 % відносяться до другої групи та 2,5 % до третьої. Він проявляється як відчуття неспроможності допомогти суб'єкту своєї професійної діяльності в емоційному плані, у відсутності змоги ідентифікувати його проблеми, запит. При цьому негативні емоції проявляються все частіше, а позитивні рідше, що є свідченням того, що симптом посилюється. Грубість, дратівливість, образи – усе це являє собою прояви симптому «емоційного дефіциту».

Найменш явним виявився симптом «емоційної усунутості». Він склався у 17,5 % практичних психологів, їх усіх можна віднести до першої групи. Але формується цей симптом у 30 % практичних психологів, із них: 17,5 % можна віднести до першої групи, 10 % до другої та 2,5 % до третьої групи. Психологи, уражені цим симптомом, практично повністю виключають емоції зі своєї професійної діяльності. Не викликають емоційного відгуку в них ані позитивні обставини, ані негативні. В цілому фаза «виснаження» сформувалася у 27,5 % практичних психологів, на стадії формування у 22,5% і не була сформована у 50 % практичних психологів.

Таким чином, ми бачимо, що переважна частина практичних психологів знаходяться у другій фазі емоційного вигорання, а саме у фазі «резистенції»; 50 % випробовуваних не схильні до синдрому емоційного вигорання. Цей факт може свідчити про те, що більшість практичних психологів здатні упоратися з негативними факторами синдрому емоційного вигорання.

Грунтуючись на міркуваннях викладених в пункті 2.1. нашого дослідження щодо діагностики сформованості індивідуального стилю діяльності у вибірці практичних психологів, розглянемо результати отримані за методикою «Особистісний професійний план» Є. Климова (табл.2.3).

Таблиця 2.3

**Результати діагностики за методикою  
«Особистісний професійний план» Є. Климова**

Категорії	Статистичні показники	
	Σ	%
Невиражена професійна ідентичність	15	25
Виражена пасивна професійна ідентичність	42	35
Виражена активна професійна ідентичність	45	40

Як бачимо з таблиці 2.3, найбільш розповсюдженим - 40%, серед респондентів є виражена активна професійна ідентичність. Такий результат, звісно за умови відсутності виразних ознак професійного вигорання, ми схильні інтерпретувати як наявність сформованого індивідуального стилю професійної діяльності. У бесідах з практичними психологами, що увійшли до цієї групи ми фіксували наступні характеристики цієї групи: досліджувані продовжують займатися самоосвітою, активно відвідують різноманітні заходи, майстер-класи, навчальні програми, шукають шляхи розвитку та удосконалення професійних умінь та навичок. Практичні психологи з активним типом ідентичності відрізняються цілеспрямованістю і професійною мотивацією на високому або достатньому рівні. Про свій професійний вибір не шкодують. Віднесемо умовно цих респондентів до *активного стилю професійної діяльності*.



Виражена пасивна ідентичність спостерігається у 35 % респондентів. Практичні психологи цієї групи мають відповідальне ставлення до професійної діяльності, знають свої професійні здібності і можливості, але не займаються самовдосконаленням, не прагнуть опанувати нові підходи і розвивати свої практичні навички. Тобто можна констатувати, що умовно ми спостерігаємо *пасивний стиль професійної діяльності*.

У 25% практичних психологів ми фіксуємо невиражений тип професійної ідентичності. Цей тип ідентичності притаманний практичним психологам, які виконують свої професійні функції за певним шаблоном, як їх вчили, або як вони це бачили на прикладі своїх колег. Вони усвідомлюють свої функціональні обов'язки, але, як і попередня група, активних дій не проявляють. Кожен з них виконує покладені на них обов'язки виходячи з встановлених норм часу і орієнтуються на формальну сторону професії та вимоги керівництва. Можемо визначити цей стиль професійної діяльності як *формальний*, або взагалі констатувати його відсутність.

Дослідження системи цінностей особистості в її професійній діяльності здійснювалося за методикою «Якоря кар'єри» А. Шейна, результати представлені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

#### Результати діагностики за методикою «Якоря кар'єри» А. Шейна

Категорії	Статистичні показники	
	$\Sigma$	%
професійна компетентність	563	53
менеджмент	401	15
автономія	557	44
стабільність роботи	580	61
стабільність місця проживання	482	26
служіння	405	21
виклик	515	35
інтеграція стилів життя	544	46
підприємництво	432	23

Як видно з таблиці 2.4, максимальна кількість сумарних балів серед практичних психологів отримав критерій «стабільність роботи» – 580 (61%) досліджуваних серед пріоритетів своєї професійної діяльності виділяють цей критерій. Критерій містить асоціацію з безпекою і стабільністю. Можливо це пов'язано з тим, що значна частка досліджуваних уже мають певний стаж роботи і розуміють ціну стабільності, а зараз, коли наше дослідження припало на досить складний період в житті кожного і країни в цілому, - це цілком зрозуміло.

Слід зазначити, що другий за популярністю критерій, серед наших респондентів, це «професійна компетентність» – 563 бали. Критерій «професійна компетентність» відображає усвідомлення важливості знань і відповідних умінь для того, щоб ефективно справлятися з викликами, що висуває професія «психолог». Позитиву додає той факт, що судячи з пріоритетності, ми констатуємо розуміння респондентами (більшість – 53%) того, що професія «психолог» вимагає постійного самовдосконалення, підвищення рівня компетентності.

За ним, з невеликим відривом, з кількістю 557 балів розташувався критерій «автономія» – 44% респондентів. Бажання автономії – це цілком природне бажання для представників професії такого роду. Адже робота психолога – це робота творча, яка вимагає зосередження і будь яке втручання, обмеження, дуже болісно переживається.

Наступним критерієм за популярністю є «інтеграція стилів життя» – 544 бали. Майже половина респондентів прагнуть балансу і врахування змістовно важливих сторін життя, що представляють цінність для людини. Для них гармонійне поєднання особистих інтересів з професійною діяльністю, роботою є цінним. Внутрішній баланс і гармонійність, розуміння власних потреб і цінностей, є мало не професійною вимогою до психолога, питанням його профпридатності. Тому добре, що 46 % практичних психологів з нашої вибірки чітко цьому відповідають.

Слідом за ними розташувався критерій «виклик» – 515 балів сумарно. Ці респонденти в якості цінності вказують елемент боротьби. Можливо це теж є

ознака часу, а можливо досліджувані готові постійно тримати себе в так би мовити «тонусі». Конкуренція, змагання, кар'єра, тощо – ось цінність цієї категорії практичних психологів. Таких серед нашої вибірки 35 % .

Далі, за зменшенням розташувались критерії: «стабільність місця проживання» – 482 бали (26 % респондентів); «підприємництво» – 432 бали (23 % респондентів). Бажання мати постійне житло і заробляти власною працею – цілком природні бажання, і чверть наших респондентів на це звертають увагу. Але практичні психологи, що брали участь у нашому дослідженні, як ми вважаємо, все ж таки відносять дані критерії до утилітарних мотивів професійної діяльності і не включають їх в пріоритетну групу цінностей. Хоча і віддають їм належне.

Далі розташувались «служіння» з 405 балами і «менеджмент» з 401 балами. Останні позиції в рейтингу цих критеріїв виявилися неочікуваними. Зокрема, передостаннє місце критерію «служіння» для представника професії «людина-людина» виглядає неприродно. Досліджуваних, які готові на перші місця своєї професійної діяльності поставити такі головні цінності як користь людям виявилось сумарно 21 %. Можливо, і порівняльний аналіз це підтверджує, саме ці респонденти, і мають найвищі показники за сформованістю синдрому професійного вигорання.

На останньому місці – «менеджмент» з 401 балом сумарно (15 % респондентів). І це ми вважаємо теж дещо логічним. Якщо не брати до уваги, що серед нашої вибірки лідерів всього 15 %, а їх і не буває багато. Професійні якості психолога далеко не завжди передбачають директивний стиль комунікації. Тому, ми констатуємо відсутність бажання, у переважної більшості практичних психологів, що брали участь в нашому дослідженні, здійснювати прямий вплив в ситуаціях професійної взаємодії.

Підводячи підсумок нашого діагностичного етапу ми прийняли рішення щодо кількісного і якісного складу вибірки, що буде брати участь далі у нашому дослідженні.

Оскільки, метою нашого дослідження є розкриття зв'язку індивідуального

стилю діяльності та синдрому професійного вигорання у практичних психологів, то експериментальну групу, з якою надалі буде здійснюватись робота в межах формувального експерименту складуть респонденти, які за результатами методики діагностики професійного вигорання особистості увійшли в першу і другу групи. Тобто ті, у яких синдром професійного вигорання сформувався, або знаходиться на стадії формування. Це 14 осіб. А практичні психологи, що увійшли до третьої групи, у яких він не виявлений (6 осіб) утворили нашу контрольну групу.

### **Висновки до другого розділу**

1. Відповідно до мети нашого дослідження було сформовано діагностичний комплекс, до якого увійшли методики: методика «Якоря кар'єри» А. Шейна, спрямована на визначення системи цінностей людини в його професійній діяльності; методика «Особистісний професійний план» Є. Климова, дає можливість визначити рівень професійного самовизначення; методика діагностики емоційного вигорання особистості В. Бойка.
2. Виявлено, що синдром професійного вигорання в досліджуваній вибірці сформувався у 35% практичних психологів, на стадії формування знаходиться у 35 % респондентів і не сформувався у 30%.
3. Домінуючими є наступні симптоми професійного вигорання:
  - «переживання психотравмуючих обставин» (52,5%). Тобто, практичні психологи відчувають вплив психотравмуючих чинників, а нерозв'язаність ситуації призводить до розвитку вигорання;
  - «розширення сфери економії емоцій» (47,5%) свідчить про те, що ця форма захисту здійснюється поза професійною сферою, а саме у спілкуванні із друзями та рідними. На робочому місці ці фахівці тримаються відповідно до норм;
  - «неадекватне емоційне реагування» (32,5%) свідчить про те, що психолог вже не бачить різницю між неадекватним емоційним реагуванням та економним проявом емоцій.

4. З'ясовано, що більшість випробовуваних з синдромом, що сформувався, знаходиться у фазі «резистенції» – 35% у них відбувається опір наростаючому стресу, усвідомлено або ні, вони прагнуть до зниження тиску зовнішніх обставин та психологічного комфорту.
5. За результатами діагностики складових індивідуального стилю професійної діяльності визначено, що:
  - найбільш розповсюдженим є виражена активна професійна ідентичність (40%), ми схильні інтерпретувати як наявність сформованого активного індивідуального стилю професійної діяльності;
  - виражена пасивна ідентичність спостерігається у 35 % респондентів, що ми інтерпретуємо як пасивний стиль професійної діяльності.
  - не виражений тип професійної ідентичності зафіксовано у 25% практичних психологів, розуміємо це як формальний стиль професійної діяльності.
6. Досліджено ціннісний склад стильових характеристик професійної діяльності практичних психологів. Максимальна кількість сумарних балів серед практичних психологів отримали критерії: «стабільність роботи» – 61% досліджуваних і «професійна компетентність» – 53% досліджуваних, «інтеграція стилів життя» – 46% досліджуваних; «автономія» – 44% досліджуваних; «виклик» – 35% досліджуваних; «стабільність місця проживання» – 26% досліджуваних; «підприємництво» – 23% досліджуваних; «служіння» – 21% досліджуваних; «менеджмент» – 15% досліджуваних.
7. За результатами діагностичного дослідження було сформовано групу, яка взяла участь в просвітницькій програмі. До неї увійшли респонденти, у яких синдром професійного вигорання вже сформувався, або знаходиться на стадії формування, а практичні психологи, у яких він не виявлений, утворили нашу контрольну групу.

## РОЗДІЛ 3. ПРОСВІТНИЦЬКА ПРОГРАМА «ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

### 3.1. Загальна характеристика просвітницької програми

Традиційно психологічна допомога поділяється на два напрямки [5]. Перший напрямок – профілактика, тобто пом'якшення впливу організаційних і рольових факторів ризику вигорання на рівні організації. Це стосується наступного:

- чіткість посадових обов'язків;
- кар'єрне зростання;
- створення «здорової» атмосфери серед колег;
- адміністративна та професійна підтримка;
- ефективне управління колективом;
- налагодження формальних і неформальних процесів у організації.

Другий напрямок це психологічне втручання у процес відновлення психоенергетичних ресурсів та мотивації. Основними завданнями психологічної допомоги є:

- Психологічний комфорт;
- Психологічна корекція особистісних деформацій що з'явилися унаслідок вигорання;
- Удосконалення комунікативних навичок та емпатії
- Розвиток навичок самоконтролю, саморегуляції та релаксації;
- Формування ініціативного ставлення до життя;
- Розвиток творчого потенціалу;
- Активізація прагнення до самореалізації та особистісного зростання;

Психологічна допомога може здійснюватися як індивідуально, так і групово – у формі лекцій, практичних семінарів, професійних консультацій та тренінгів тощо [14].

Найпоширенішим способом профілактики вигорання є підвищення кваліфікації фахівця шляхом безперервної психолого-педагогічної освіти. Це тому, що знання, отримані під час навчання в університеті, можуть швидко застаріти. В західній літературі фігурує міра вимірювання актуальності знань спеціаліста, «період напіврозпаду компетентності». Мається на увазі тривалість часу після закінчення ВНЗ, коли у міру появи нових знань, нової інформації, та у результаті устарівання отриманих знань, компетентність фахівця знижується на 50%.

Спираючись на отримані дані емпіричного дослідження, висновки під час спостережень за професійною діяльністю психологів на робочому місці, а також бесід з адміністрацією закладів, де за штатним розписом є посада практичного психолога, ми з'ясували, що важливо підвищувати індивідуально-стильові характеристики практичних психологів, а саме: розвиток мотивації досягненню успіху та інтересу до професійної діяльності, розвиток здатності до самомотивування, рефлексії, тощо. Також, важливим був запит адміністрації закладів на попередження професійних деформацій у підлеглих. На основі цього нами була розроблена просвітницька програма для практичних психологів, спрямована на підвищення рівня усвідомлення необхідності формування індивідуального стилю професійної діяльності з метою попередження синдрому професійного вигорання (Додаток А).

Матеріалом для розробки програми слугували публікації з журналу «Практична психологія та соціальна робота», № 9, 2013 р. та № 11, 2012 р. та інші джерела із зазначеною проблематикою (див. табл. 3.1.).

*Метою нашої просвітницької програми було – ознайомити практичних психологів з основними поняттями програми «професійне вигорання» і «індивідуальний стиль діяльності», створити умови для формування індивідуального стилю професійної діяльності, запропонувати шляхи профілактики професійного вигорання.*

Досягнення поставленої мети можливе за реалізації наступних завдань:

- інформування учасників про значення і зміст індивідуального стилю діяльності та його місце у становленні психолога-професіонала;
- усвідомлення практичними психологами необхідності формування індивідуального стилю професійної діяльності;
- формування навичок самопізнання та саморозвитку;
- формування навичок розслаблення та зняття напруги;
- сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів;
- запобігання проявів професійної деформації.

Побіжні особистісні зміни, що ми очікуємо:

- підвищення самооцінки практичного психолога;
  - зниження рівня тривожності та стабілізація емоційного стану
- підвищення впевненості в собі.

*Форма організації* просвітницької програми: 7 групових занять тривалістю 45-60 хвилин 1 раз на тиждень.

*Методи та прийоми*, що використовуються на заняттях:

- бесіди і семінари;
- обговорення та рефлексія поданої інформації;
- ситуативні вправи;
- активізація групової діяльності;
- рольові ігри;
- спеціальні вправи на відпрацювання умінь і навичок.

Кожне заняття має визначену *структуру*: привітання, повідомлення правил роботи у групі, розминка, основний зміст, рефлексія заняття.

Результатом просвітницької програми повинно стати розвиток рефлексії, позитивного ставлення до своєї індивідуальності, власного «Я», своєї самооцінки, позитивного та адекватного ставлення до обраної професії, самовдосконалення шляхом створення ситуації успіху, нового бачення себе в професії, розстановка пріоритетів і усвідомлення різних етапів свого професійного життя.



Заняття проводилися відповідно до розробленого тематичного плану, зміст якого подано у таблиці 3.1:

Таблиця 3.1.

**Тематичний план просвітницької програми  
«Індивідуальний стиль професійної діяльності»**

№	Тема заняття	Мета заняття	Зміст заняття	Кількість годин
1.	Вступне заняття. Визначень правил роботи групи. Актуалізація образу «Я».	Налагодити взаємодію між учасниками, підсилити почуття приналежності до групи.	Вступ «Привітання» Вправа «Категорії» Рефлексія	до 60 хв.
2.	Тема: Емоції та почуття	Формувати словниковий запас. Активізувати учасників, сприяти встановленню довірчих зв'язків, налаштувати на експресивну поведінку. Мотивувати учасників вільно експериментувати з експресивним виявом емоцій, розуміння свого стану та спостереження за вираженням емоцій іншими. Підвищення самоусвідомлення емоцій та почуттів, відреагування непережитих емоцій та почуттів.	Вправа «Я відчуваю любов, коли...» Вправа «Психогімнастика» Вправа «Експресія емоцій» Вправа «Візуалізація» Вправа «Шкала емоцій» Рефлексія	до 60 хв.
3.	Тема: Образа	Покращити навички виражати образи, розвинути навичок рефлексії та саморегуляції.	Вправа «Клубок образ» Рефлексія	до 60 хв.
4.	Тема: Злість і гнів	Проаналізувати специфіку переживання та вираження	Вправа «Особливості	до 60 хв.

		гніву та злості, сприяти розвитку навички самоаналізу. Оволодіти способом вираження гніву і злості.	переживання злості і гніву» Вправа «Тух-тібі-дух»	
5.	Тема: Провина та сором	Проаналізувати власне почуття провини, формування конструктивних навичок її подолання, визначити деструктивну роль у житті. Пропрацювання емоції сорому, спонукання до позбавлення від сорому.	Вправа «Пробачення» Вправа «Метафора сорому» Вправа «Розширення Я-концепції»	до 60 хв.
6.	Тема: Тривога і страх	Сприяти ідентифікації, усвідомленню та прийняттю власних страхів і тривоги. Навчити використовувати позитивні установки для зниження рівня тривоги (страху).	Вправа «Мій страх» Вправа «Оберіг»	до 60 хв
7.	Тема: Радість та щастя	Проаналізувати особливості переживання радості та щастя. Навчити плануванню позитивних подій у своєму житті, підвищити значення волі в управлінні власним життям.	Вправа «Квітка-семицвітка»	до 60 хв

### 3.2. Результати впровадження просвітницької програми

Ефективність реалізації просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності» ми вирішили перевірити, провівши контрольне дослідження за такими методиками: методика діагностики професійного вигорання особистості В. Бойка; методика «Особистісний професійний план» Є. Климова і методика «Якоря кар'єри» (А. Шейна), що дають можливість дослідити зміни у стильових характеристиках професійної діяльності.

Провівши повторно методику діагностики професійного вигорання особистості В. Бойка, ми отримали результати, які можна побачити у таблиці табл. 3.2:

Таблиця 3.2.

**Результати тестування за допомогою методики діагностики професійного вигорання особистості Бойка В. В. до і після реалізації просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності»**

Ро зп од іл	№	Напруга			Резистенція			Виснаження			Загальний бал		
		до( $\Sigma$ )	післ я ( $\Sigma$ )	$\Delta$	до( $\Sigma$ )	після ( $\Sigma$ )	$\Delta$	до( $\Sigma$ )	післ я ( $\Sigma$ )	$\Delta$	до( $\Sigma$ )	післ я ( $\Sigma$ )	$\Delta$
Експ ери мент альн а груп а	1.	32	28	-4	57	37	-20	40	34	-6	129	99	-30
	2.	39	29	-10	45	25	-20	46	36	-10	130	90	-40
	3.	59	39	-20	46	33	-23	42	26	-16	141	98	-43
	4.	56	23	-33	51	27	-24	43	32	-11	150	82	-68
	5.	30	15	-15	31	18	-13	39	27	-12	100	60	-40
	6.	44	24	-20	40	24	-20	41	32	-9	125	80	-45
	7.	42	18	-24	38	31	-7	36	13	-23	114	62	-52

	8.	28	13	-15	42	29	-13	4	6	-2	56	48	-8
	9.	20	11	-9	15	9	-6	22	21	-1	59	41	-2
	10.	14	7	-7	11	10	-1	23	19	-4	54	36	-18
	11.	25	16	-9	18	14	-4	10	7	-3	53	36	-21
	12.	21	12	-9	21	11	-10	15	12	-3	57	36	-22
	13.	11	10	-1	9	8	-1	17	14	-3	37	32	-5
	14.	16	6	-10	24	14	-10	18	13	-5	58	33	-25
Контрольна група	15.	11	5	-6	4	7	+3	3	4	-1	18	16	-2
	16.	16	13	-3	16	13	-3	4	6	+2	36	32	-4
	17.	10	7	-3	14	15	+	8	7	-1	32	29	-3
	18.	11	9	-2	6	4	-2	13	11	-2	30	24	-6
	19.	8	8	0	5	5	0	6	8	+2	19	21	+2
	20. -	13	9	-5	6	4	-2	12	14	-2	31	27	-4

За результатами повторної діагностики, видно що показники професійного вигорання всіх досліджуваних практичних психологів суттєво знизилися. Так, 5 з 14 практичних психологів, а це 36 % - перейшли, за результатами повторної діагностики, в групу з несформованим синдромом професійного вигорання.

Щодо діагностики сформованості індивідуального стилю діяльності у вибірці практичних психологів, розглянемо зміни отримані за методикою «Особистісний професійний план» Є. Климова (табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

**Результати діагностики за методикою «Особистісний професійний план» Є. Климова до і після реалізації просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності»**

Категорії	Статистичні показники					
	до ( $\Sigma$ )	після ( $\Sigma$ )	$\Delta$	до (%)	після (%)	$\Delta$
Невиражена професійна ідентичність	15	2	-13	25	7	-18
Виражена пасивна професійна ідентичність	42	30	-12	35	28	-7
Виражена активна професійна ідентичність	45	67	+22	40	65	+25

За результатами контрольної діагностики, видно що показники професійної ідентичності у експериментальній групі практичних психологів змінились. Кількість практичних психологів з вираженою професійною ідентичністю збільшилась на 25 % за рахунок психологів з невизначеною професійною ідентичністю (-18 % – найбільший відтік) і психологів з вираженою пасивною професійною ідентичністю (-7 %).

Виходячи з нашої логіки (див. пункт 2.2.) ми маємо суттєве збільшення практичних психологів з нашої експериментальної групи осіб з так званім активним стилем професійної діяльності.

Повторна діагностика була також проведена і за методикою «Якоря кар'єри» А. Шейна, що спрямована на визначення системи цінностей особистості в її професійній діяльності.

З метою вивчення взаємозв'язку професійного вигорання і ступеня сформованості індивідуального стилю діяльності практичних психологів, необхідно порівняти показники структурних компонентів останнього у

практичних психологів з експериментальної і контрольної груп.

Для того, щоб упевнитися в статистично достовірних відмінностях між результатами контрольної і експериментальної груп, використовувалася процедура обчислення t-критерію Стюдента для нерівночисельних вибірок (див. табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Відмінності між експериментальною і контрольною групами в показниках за методикою «Якоря кар'єри» (А. Шейна) до і після реалізації просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності»**

Шкали	Вибірка досліджуваних		Коефіцієнт: t-критерій Стюдента*
	Контрольна група	Експериментальна група	
професійна компетентність	23,8	22,5	2,41
менеджмент	19,5	17	2,15
автономія	21,5	18,5	2,94
стабільність роботи	21,5	20	0,95
стабільність місця проживання	11,8	13,5	1,37
служіння	14,9	15,7	2,38
виклик	21,5	14,9	1,72
інтеграція стилів життя	24,8	16,1	2,78
підприємництво	31,9	34,8	0,86

*Примітка:  $p < 0,05$ \**

Результати контрольної діагностики, на наш погляд, свідчать про те, що впровадження просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності» сприяло формуванню індивідуального стилю діяльності практичних психологів, а також сприяли попередженню синдрому професійного вигорання.

Все це, на наш погляд, є свідченням ефективності реалізації програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності», що проводилась для практичних психологів, які брали участь в нашому дослідженні.

### **3.3. Рекомендації щодо попередження професійного вигорання у практичних психологів**

Важливим аспектом професійної діяльності практичного психолога є саморегуляція емоційних станів. Потреба в саморегуляції виникає, коли практикуючий психолог стикається з новою, незвичайною і важкорозв'язною проблемою, яка не має чіткого рішення або передбачає кілька альтернатив. Саморегуляція потрібна, коли вчитель перебуває в ситуації високого емоційного та фізичного стресу, що спонукає його діяти імпульсивно, або коли він перебуває у ситуації оцінки з боку клієнта, колег чи інших.

Психологічні основи саморегуляції емоційного стану включають управління діями, вчинками, поведінкою, емоціями та пізнавальними процесами. Нині для саморегуляції психічних станів використовується аутогенне тренування. Знаючи себе, свої потреби та способи задоволення цих потреб, людина може більш ефективно та раціонально розподіляти свою енергію кожного дня.

Аутогенне тренування може бути корисним у таких видах діяльності, що викликають у людини емоційне напруження. Робота психолога пов'язана з інтенсивним спілкуванням з клієнтом, з дітьми, з їх батьками, що вимагає від практичного психолога емоційно-вольової регуляції. Аутотренінг це система практики саморегуляції фізичного і психічного стану. Він заснований на свідомому застосуванні людиною різноманітних засобів психічного впливу для розслаблення або активізації нервової системи та свого організму в цілому. Використання прийомів аутотренінгу дозволяє людині цілеспрямовано змінювати свій настрій і самопочуття, що позитивно позначається на його працездатності і здоров'ї.

Крім аутогенного тренування існують інші способи регуляції емоційного стану, які спеціально описані в нашій програмі або інших розробках у цьому напрямку.

Психокорекція широко використовується як група психологічних прийомів, що використовуються психологами для здійснення психологічного впливу на поведінку здорових людей. Метою психокорекційної роботи є покращення здатності людини адаптуватися до життєвих ситуацій, зняття повсякденної зовнішньої та внутрішньої напруги, запобігання та вирішення конфліктів, з якими стикається людина. Психологічна корекція може проводитися індивідуально або групово. Групи, створювані з метою психологічної корекції, можуть бути наступних типів: Т-група, група зустрічі, гештальт-група, психодраматична група, група тілесної терапії, група тренування умінь. Кожен тип групи призначений для вирішення конкретних цілей і взаємодії за певними правилами. Опишемо діапазон практичного застосування для кожного типу групи.

Т-групи або групи соціально-психологічного тренінгу. Праця у такій групі покликана допомогти практичному психологу краще пізнати самого себе як особистість; випрацювати індивідуальний стиль діяльності, навчитися краще розуміти своїх клієнтів та колег, з якими доводиться вступати в спілкування.

Групи зустрічей. Головна мета – усвідомлення та реалізація потенціалу особистості та інтелектуального розвитку кожної людини. Ефективно використовувати такий вид роботи для психологів-початківців з метою підвищення їх рівня самосвідомості і розвитку особистості.

Гештальт-групи. Керівник групи не взаємодіє з усіма учасниками, а з ким-небудь з її членів наодинці, що добровільно погодилися на якийсь час стати головною дійовою особою. Інші учасники групи спостерігають за взаємодією ведучого та замовника. Ключовими поняттями такого типу групової роботи є «усвідомлення» та «фокус на сьогодні». Досвід роботи в такому напрямі підвищує ефективність індивідуальної роботи з клієнтами.

Дотримуючись перерахованих нижче рекомендацій, можна запобігти



виникненню професійного вигорання, або зменшити його, якщо синдром вже проявився:

- визначення для себе довгострокових та короткострокових цілей (досягнення короткострокових цілей призводить до стану успіху, що дуже важливо для оптимального емоційного стану людини);
- застосування «пауз», необхідних для забезпечення фізичного та психічного здоров'я (перерви в роботі);
- опанування умінь і навичок саморегуляції;
- самоудосконалення та професійний розвиток (обмін професійною інформацією; для цього існують різні способи – конференції, курси підвищення кваліфікації та ін.);
- уникання непотрібної конкуренції (надмірне прагнення до перемоги робить людину агресивною та породжує тривогу);
- емоційне та особистісне спілкування (коли людина аналізує свої почуття та ділиться ними з іншими, вигорання набагато менш ймовірне або процес менш очевидний);
- зосередження на підтримці хорошої фізичної форми (між фізичним станом тіла і розумом тісний зв'язок);
- уміння розраховувати і раціонально розподіляти навантаження;
- навичка переключатися з одного виду діяльності на інший.

Моделі долаючої поведінки мають велике значення для протидії вигоранню та збереження професійного здоров'я психологів.

Пошук соціальної підтримки слід вважати конструктивним. Неконструктивні способи поведінки – уникнення, маніпулятивні і агресивні дії – пов'язані з високим рівнем вигорання і професійною дезадаптацією практичних психологів.

Важливо пам'ятати, що позитивні емоції більш витратні з точки зору психічної енергії та менш стійкі. Негативні емоції живляться самі собою, і чим далі ми в них заглиблюємося, тим довше вони тривають і поступово трансформуються в негативне світосприйняття.

Тому кожен може свідомо вибрати – чи буде він чи вона вигорати під натиском зовнішніх обставин, часто не дуже сприятливих, або фокусуватись на пошуку нових ресурсів своєї індивідуальності шляхом дослідження нових сенсів, через переживання приємних почуттів та позитивних моментів.

### **Висновки до третього розділу**

1. З'ясовано, що найбільш поширеним засобом для профілактики професійного вигорання є безперервна психолого-педагогічна освіта фахівця, підвищення його кваліфікації.
2. Була розроблена просвітницька програма «Індивідуальний стиль професійної діяльності» для практичних психологів, спрямована на формування індивідуального стилю професійної діяльності з метою попередження синдрому професійного вигорання.
3. Основними завданнями нашої програми стали: інформування учасників про значення і зміст індивідуального стилю діяльності та його місце у становленні психолога-професіонала; усвідомлення практичними психологами необхідності формування індивідуального стилю професійної діяльності; формування навичок самопізнання та саморозвитку; формування навичок розслаблення та зняття напруги; сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів; запобігання проявів професійної деформації.
4. За результатами повторної діагностики констатуємо, що показники професійного вигорання всіх досліджуваних суттєво знизилися. 36 % – перемістилися в групу з несформованим синдромом професійного вигорання.
5. Щодо діагностики сформованості складових індивідуального стилю діяльності, то на статистично достовірному рівні ( $p < 0,05$ ) встановлено, що показники професійної ідентичності у експериментальній групі практичних психологів змінились. Кількість практичних психологів з вираженою професійною ідентичністю збільшилась на 25 % за рахунок

психологів з невизначеною професійною ідентичністю (-18 % – найбільший відтік) і психологів з вираженою пасивною професійною ідентичністю (-7 %). Отже, ми маємо суттєве збільшення практичних психологів з нашої експериментальної групи зі сформованим так званим активним стилем професійної діяльності.

6. Результати контрольної діагностики, на наш погляд, свідчать про те, що впровадження просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності» вплинули на формування індивідуального стилю діяльності практичних психологів, а також сприяли попередженню синдрому професійного вигорання. Все це, на наш погляд, є свідченням ефективності реалізації програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності».
7. Розроблено рекомендації щодо профілактики вигорання у практичних психологів у частині саморегуляції емоційних станів, зокрема когнітивних процесів та управління особистістю: емоціями, поведінкою, діями.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до мети і завдань нашого дослідження було здійснено аналіз психолого-педагогічної літератури, проведено емпіричне дослідження та розроблено просвітницьку програму «Індивідуальний стиль професійної діяльності». За результатами дослідження можна дійти наступних висновків:

1. Професійне вигорання це стан психоемоційного (емоційного та розумового) і фізичного виснаження, яке виникає внаслідок тривалої дії несприятливих чинників. Може переживатися в хронічній формі, що призводить до психосоматичних захворювань і професійної дезадаптації особистості. Його розвиток носить стадійний характер та включає три основні складові: деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень та емоційну виснаженість.
2. Індивідуальний стиль – це своєрідна, індивідуально набута доцільна система взаємопов'язаних дій, а не набір окремих властивостей, тісно пов'язаний з ціннісно-смісловою сферою особистості за допомогою якої досягається певний результат. Стиль визначається природними особливостями людини і якостями особистості, що прижиттєво склалися, які виникли в ході взаємодії людини з предметним, і соціальним середовищем. Ефективний індивідуальний стиль забезпечує максимальний результат при мінімальних затратах сил і часу.
3. Можна виділити три основні етапи формування індивідуального стилю діяльності психолога: освоєння професійної діяльності за вже відпрацьованими схемами і процедурам, далі в міру набуття досвіду фахівець може дозволити собі деяке відхилення від нормативних зразків роботи, а вже потім проектування і освоєння всієї діяльності по-новому, по-своєму.
4. Виявлено, що синдром професійного вигорання в досліджуваній вибірці сформувався у третини практичних психологів, така ж кількість знаходиться на стадії формування і тільки у 30 % синдром не сформувався.

5. Виявлено, що більшість випробовуваних, у яких сформувався синдром, перебували у фазі «резистенції» – вони протистояли наростаючому тиску, та прагнули до психологічного комфорту.
6. Домінуючими є такі симптоми професійного вигорання як: «переживання психотравмуючих обставин» – це означає, що практичні психологи відчувають вплив психотравмуючих чинників, а нерозв'язаність ситуації призводить до розвитку вигорання; «розширення сфери економії емоцій» – ця форма захисту здійснюється поза професійною сферою, тобто в спілкуванні з рідними; «неадекватне емоційне реагування» – психолог перестає усвідомлювати різницю між неадекватним емоційним реагуванням та економним проявом емоцій.
7. За результатами діагностики складових індивідуального стилю професійної діяльності визначено, що більш ніж половина досліджуваних мають активний індивідуальний стиль професійної діяльності. Пасивний стиль професійної діяльності спостерігається у третини досліджуваних. Не виражений тип професійної ідентичності зафіксовано у чверті практичних психологів, який ми ідентифікували як формальний стиль професійної діяльності.
8. Досліджено ціннісний склад стильових характеристик професійної діяльності практичних психологів. Максимальна кількість сумарних балів серед практичних психологів отримали критерії: «стабільність роботи» і «професійна компетентність». Далі в хронологічному порядку розташувались: «інтеграція стилів життя»; «автономія»; «виклик»; «стабільність місця проживання»; «підприємництво»; «служіння». На останньому місці – «менеджмент».
9. Була розроблена просвітницька програма «Індивідуальний стиль професійної діяльності» для практичних психологів, спрямована на формування індивідуального стилю професійної діяльності з метою попередження синдрому професійного вигорання. Основними завданнями нашої програми стали: інформування учасників про значення і зміст

індивідуального стилю діяльності та його місце у становленні психолога-професіонала; усвідомлення практичними психологами необхідності формування індивідуального стилю професійної діяльності; формування навичок самопізнання та саморозвитку; формування навичок розслаблення та зняття напруги; сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів; запобігання проявів професійної деформації.

10. За результатами повторної діагностики на статистично-достовірному рівні констатуємо, що показники професійного вигорання всіх досліджуваних суттєво знизилися, а показники професійної ідентичності в експериментальній групі практичних психологів зросли. Збільшилась кількість практичних психологів зі сформованим активним стилем професійної діяльності. Результати контрольної діагностики свідчать про те, що впровадження просвітницької програми «Індивідуальний стиль професійної діяльності» вплинуло на формування індивідуального стилю діяльності практичних психологів, а також сприяло попередженню синдрому професійного вигорання. Отже, програма є ефективною.
11. Мета нашого дослідження досягнута, всі завдання реалізовані. В подальших дослідженнях варто було б продовжити роботу над створенням типології стилів, розробкою програм формування індивідуального стилю професійної діяльності, створити інструментарій для діагностики стилю професійної діяльності практичного психолога.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика. *Психологический журнал*. Москва: Спутник +, 2005. № 6. 422 с.
2. Баробанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» : учебное пособие. Москва: Педагогика, 2005. 527 с.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. Москва: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
4. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других : учебное пособие. Москва: Наука, 2003. 154 с.
5. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 336 с.
6. Боровикова С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие. Москва: Просвещение, 2004. 151 с.
7. Васильев И. А. Мотивация и контроль действий: учебное пособие. Харьков, 2004. 168 с.
8. Васьківська С.В. Основи психологічного консультування: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2012. 424 с.
9. Вачков И.В., Гриншпун И.Б., Пряжников Н.С. Введение в профессию «психолог»: учеб. пособ. Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2007. 464 с.
10. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 336 с.
11. Врублевская М. М., Зыкова О. В. Профориентационная работа в школе: методические рекомендации. Магнитогорск, 2004. 80 с.
12. Гарбузова Г.В. Эмпирические критерии формирования профессиональной идентичности студентов. *Управление общественными и экономическими системами*. 2007. № 1. С. 3-14.
13. Гергель Є.Л. Синдром вигорання вчителів як психологічна проблема. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*. Київ, 2011. Т.11. Вип. 4. Част. 1. С.212-218.

14. Гомцяи О.А., Морева Я.А. Профилактика синдрома выгорания в процессе профессиональной подготовки социальных работников. *Экономическая социология. Социология.* № 3. 2018. С.24-29.

15. Демина А. Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно–эмоционального напряжения : учебное пособие. Москва: Просвещение, 2006. – 236 с.

16. Дружиніна І.А. Психологічні фактори розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2009. 239 с.

17. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 249 с.

18. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебн. пособие. 2-е изд., перераб. Москва : Издательство Московского психолого–социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. 480 с.

19. Зливков В.Л. Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології. *Соціальна психологія. Науковий журнал.* 2006. №5. С. 128-136.

20. Іванова І.Ф. Професійна ідентичність та успішність навчальної діяльності студентів–психологів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського: зб. наукових праць.* Т.2. Вип. 5. Миколаїв, 2010. С. 129-132.

21. Калашин В. Ф. Емоційний інтелект – головний показник ефективності використання людських ресурсів. *Практична психологія та соціальна робота.* 2008. № 4. С 54-63.

22. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия», 2004. 304 с.

23. Козлов В. Н. Физиология и психология труда : учебное пособие. Москва: Просвещение, 2004. 282 с.

24. Коломінський Н. Л. Методологічні засади професійної підготовки



практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С. 12-13.

25. Костюк Г.С. Професійне самовизначення як фактор формування особисті. Київ : Рад. Школа, 1967. №3. С.17-18.

26. Кочунас Р. Основы психологического консультирования : учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2005. 242 с.

27. Крайг Г. Психология развития. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 992с.

28. Крылова А. А. Психологические проблемы самореализации личности: учебное пособие. Санкт-Петербург: Изд. С-П ун-та, 2003. 240 с.

29. Кудрявцев Т. В.. Сухарев А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения. *Вопросы психологии*. 1985. №1. С. 86-94.

30. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности. *Вопросы психологии*. 1983. №2. С.51-59.

31. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса: учебное пособие. Харьков, 2004. 316 с.

32. Лукіяничук А. М. Модель розвитку професійної ідентичності майбутніх педагогів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. К–ПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2010. Вип. 7. С. 370-380.

33. Льошепко О. А. Емпіричне дослідження «емоційної компетентності». *Проблеми загальної та педагогічної психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ. Т. XIII. Ч.6. С. 155-162.

34. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание – пепел после фейерверка. Экзистенциально-аналитическое понимание и предупреждение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tovievich.ru/news/6389-alfred-lengle-emocionalnoe-vygoranie-pepel-posle-feyerverka-ekzistencialno-analiticheskoe-ponimanie-i-preduprezhdenie-lekciya-v-mspi-27112014.html>

35. Лэнгле А., Орглер К., Кривцова С. В. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального подхода. *Экзистенциальный анализ*. 2009. №1. С. 141-170.
36. Макаревич Р. А. Влияние психологической напряженности на процесс общения учителя с учащимися: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 267 с.
37. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 225с.
38. Марусинець М.М. Прикладні аспекти дослідження професійної ідентичності особистості. *Соціальна психологія*. 2005. № 3 (11). С. 90-97.
39. Матвеева Л.Г. Становление профессионального сознания клинических психологов: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии». Москва, 2004. 24 с.
40. Менеджмент социальной работы : Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / под ред. Е. И. Комарова. Москва: ВЛАДОС, 2004. 288 с.
41. Мірошник З.М. Взаємодія основних компонентів рольової структури особистості з чинниками, що її детермінують. *Вісник національної академії Державної прикордонної служби України*, 2014. Вип.1. С. 71-77
42. Молокоедов А. В., Слободчиков И. М., Удовик С. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. Москва: ООО «Левъ», 2018, 220 с.
43. Моляко В.О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ: Знання. 1989. 48 с.
44. Моргун В. Ф. Емоційний інтелекту багатомірній структурі особистості. *Постметодика*. 2010. №6(97). С. 2-13.
45. Моцкин Ю. В. Психологические основы профилактики перенапряжения : учебное пособие. Санкт-Петербург: Алетейя, 2006. 263 с.
46. Назарук Н. Діагностика та профілактика психічного здоров'я педагога: тренінг-курс. *Психолог*. 2006. № 31-32 (223–224). 64 с.
47. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии.

Эмпирические исследования : учебное пособие. Санкт-Петербург: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. 221 с.

48. Перлз Ф.С. Опыты психологии самопознания. Москва: Гиль-Эстель, 1993. 280 с.

49. Петровський А.В. Быть личностью. Москва: Педагогика, 1990. С.110.

50. Практическая психодиагностика. Методика и тесты : учебное пособие / под ред. Е. И. Комарова. Самара: Изд. дом «БАХРАХ», 2007. 272с.

51. Проблеми професійної підготовки фахівців у вузах. Проблеми відбору та професійної підготовки фахівців у вузах / под ред. Н. В. Кузьміної. Львів, 1970. С. 47-61.

52. Пряжникова Е. Ю., Пряжникова Н.С. Профессиональное самоопределение: проблема самоотношения образовательного Госстандарта и уникальности личности. *Журнал практического психолога*. 1999. №4. С.28-35.

53. Психологический словарь / [Авт.-сост. А. В. Петровский]. Москва: Просвещение, 2005. 598 с.

54. Реан А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей [Текст] : учебное пособие. Санкт-Петербург: Мирт, 2006. 249 с.

55. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию : учебное пособие. Москва: Прогресс, 2004. 480 с.

56. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 399 с.

57. Физиологические и психические основы труда : учебное пособие / [под ред. А. Б. Леонова]. Санкт-Петербург : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2007. 138с.

58. Физиологические и психологические основы научной организации труда : учебное пособие / [под ред. Ю. В. Моцкина]. Санкт-Петербург: Мирт, 2003. 237 с.

59. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя : учебное пособие. Москва: Просвещение, 2004. 356с.

60. Холмогорова А. Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной

жизни : учебное пособие. Санкт-Петербург: Алетейя, 2005. 213 с.

61. Чепелева Н. В., Пов'якель Н. І. Динаміка внутрішніх конфліктів студентів психологів у процесі їх професійної ідентифікації. *Конфлікти в суспільстві: діагностика і профілактика*. Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. Київ-Чернівці, 1995. С. 391-395.

62. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: учебное пособие. Москва: МСПИ; Воронеж НПО «МОДЭК», 2004. 600 с.

63. Maslach C. Historical and conceptual development of burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli. *Professional burnout : Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. – Washington D.C : Taylor & Francis, 1993. P. 1-16

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### **Просвітницька програма «Індивідуальний стиль професійної діяльності» для практичних психологів**

*Матеріалом для розробки програми слугували наступні публікації:*

- *Забаровська С.М. Програма тренінгу емоційної компетентності для практичних психологів // Практична психологія та соціальна робота. - 2013 - №9. - С.47-60.*
- *Шевченко С. В. Тренінг підвищення особистісного адаптаційного потенціалу студентів та рівня їх розумової працездатності // Практична психологія та соціальна робота. - 2012 - № 11. - С. 17-30.*

Індивідуальний стиль професійної діяльності є важливою професійною характеристикою психолога-практика, необхідним для здійснення професійної діяльності, збереження та підтримки власного психічного здоров'я, профілактики синдрому вигорання. Від цих характеристик залежить ефективність надання практичної допомоги клієнтам, особливо при наданні консультацій, здійсненні корекційно-розвивальної роботи та проведенні тренінгів. Індивідуальний стиль професійної діяльності можна розглядати як один із компонентів професійної компетентності та стан, що запобігає стресам, емоційному вигоранню фахівця, сприяє конструктивному вирішенню конфліктів і передбачає вміння стабілізувати емоційні стани в складних життєвих та професійних ситуаціях.

Дослідження показують, що психологи-практики мають проблеми з розумінням власних емоцій і керування ними, тому робота з саморозвитку спрямована на розвиток навичок рефлексії та саморегуляції.

<b>1. Вправа «Категорії»</b>	
<b>Мета вправи</b>	Налагодження взаємодії між учасниками групи, підсилення відчуття приналежності до групи
<b>Суть вправи</b>	<p>Деякий час учасники вільно пересуваються по кімнаті і роблять нескладну гімнастику для зняття напруги в тілі. Потім учасники стають у коло. Модератор називає конкретну категорію. Завдання учасників: якомога швидше об'єднатися в групи відповідно до названої категорії. Після того, як група сформована, кожна група використовує певні метафори для вираження своєї категорії: групову фігуру, пісню, танець, поезію, тощо.</p> <p>Можливі категорії:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пора року, коли народився/народилася;</li> <li>- хобі чи улюблене заняття;</li> <li>- колір очей;</li> <li>- найважливіша життєва цінність</li> </ul>
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Як себе почували під час створення та презентації метафори?</li> <li>- Які емоції виникали?</li> <li>- У чому вбачаєте причини виникнення саме цих емоцій?</li> </ul>

## 2. Підтема «Емоції та почуття»

<b>2.1. Вправа «Я відчуваю любов, коли...»</b>	
<b>Мета вправи</b>	Зформувати словниковий запас назв емоцій та почуттів, підбадьорити учасників групи, підвищити рівень довіри у групі
<b>Суть вправи</b>	Учасники сідають у коло. Ведучий кидає маленьку кульку з назвою емоції чи почуття, наприклад «кохання», одному з учасників. Учасник, який спіймав м'яч, говорить наступне речення «Я відчуваю себе коханим (коханою)...». Потім цей учасник висловлює інші емоції чи почуття та передає м'яч іншому учаснику. М'яч повинен бути в руках кожного учасника кілька разів. Назви емоцій і почуттів не повинні повторюватися. Вправа закінчувалася, коли учаснику було важко назвати нову емоцію чи почуття.

<b>2.2. Вправа «Психогімнастика»</b>	
<b>Мета вправи</b>	Налаштувати учасників на експресивну поведінку, активізувати їх, сприяти встановленню довірливого контакту у групі
<b>Суть вправи</b>	Під веселу музику учасники вільно рухаються по кімнаті. Ведучий задає наростаючу швидкість руху і ставить завдання пройти по кімнаті, потиснути руки при зустрічі з іншими людьми, потім торкнутися обома руками долонь іншого учасника, потім відштовхнути долоні іншого учасника і йти далі. Наступне завдання – рухатися по кімнаті у різний спосіб. Ведучий пропонує учасникам рухатися по кімнаті лише на лівій нозі, на правій нозі, навприсядки, на викривлених ногах, тощо. Потім учасники рухаються із закритими очима.

<b>2.3. Вправа «Експресія емоцій»</b>	
<b>Мета вправи</b>	мотивувати учасників до вільного експериментування з експресивним виявом емоцій, рефлексії свого стану, спостереження за зовнішнім вираженням емоцій іншими людьми.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасники вільно рухаються по кімнаті. Ведучий вигукує назву емоції чи почуття, а учасники в парах мають його виразити одне одному якомога експресивніше протягом декількох секунд. При цьому вони спостерігають за собою та за своїм партнером. Потім рух по кімнаті продовжується. Ведучий називає іншу емоцію чи почуття, і учасники вже в інших парах намагаються зовнішньо її відтворити.</p> <p>Один з учасників виходить уперед і повертається до групи спиною. Інші учасники одночасно мімікою та звуком передають певну емоцію чи почуття, учасник повертається й відгадує, яку емоцію зображає група. Якщо він дав правильну відповідь, то виходить інший учасник.</p> <p>Ведучий може запропонувати такий перелік: сум, радість, тривога, гнів, страх, вина, обурення, провина, горе, цікавість, презирство, щастя, спокій, розпач, захват, відраза, сором, здивування, задоволення, любов тощо.</p>
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Як ви почувалися під час участі у вправі?</li> <li>- Як взаємодіяли з іншими? Як це пов'язано з вашим життям?</li> <li>- Які емоції вдалося відтворити гірше, які краще? Що це свідчить про вас?</li> <li>- Чи достатньо експресивно виражали емоції? Якщо ні, то що стримувало, що заважало?</li> <li>- Чи однаково почувалися в парах з різними партнерами? Якщо ні, то чому?</li> <li>- Як у міміці проявляються емоції людини?</li> </ul>



<b>2.4. Вправа «Візуалізація»</b>	
<b>Мета вправи</b>	рефлексія емоцій та почуттів, підвищення самоусвідомлення, відреагування непережитих емоцій та почуттів, формування навичок саморегуляції за допомогою щоденника.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасники сидять у колі. Під мінорну музику ведучий проводить прогресуючу релаксацію та індукує візуальне перенесення учасників у дитячий вік (років 5-10), знайоме із дитинства оточення, домівку, зустріч з мамою та татом у дитинстві, усвідомлення почуттів до них, емоцій, які до сих пір є актуальними. Потім настає дорослішання, згадуються стосунки з найближчими родичами (татом, мамою, сестрами та братами), друзями та іншими людьми. Потім візуалізуються важливі емоційно забарвлені події юності та дорослого віку.</p> <p>Для візуалізації кожного наступного вікового етапу ведучий виголошує такий текст: «Згадайте, за яких умов ви відчували злість. Що трапилося тоді? Гнів? На що і до кого? За що та на кого ви відчували образу? Як ви себе почували? Згадайте ситуації, події, коли ви відчували провину. Ви бачите ситуації, коли вам було соромно. За що вам було соромно? Коли ви відчували горе? Хто був поруч із вами? Що найбільше вас лякало? Чого ви боялися? Що це був за страх? Що вам приносило найбільшу радість? Хто з людей був пов'язаний із цим? Кого ви любили найбільше? Хто любив вас? Як ви розуміли, що вас люблять?»</p> <p>Після завершення візуалізації ведучий виводить учасників зі стану релаксації. Учасникам пропонується записати свої думки та усвідомлення.</p>

<b>2.5. Вправа «Шкала емоцій»</b>	
<b>Мета вправи</b>	розвиток навичок рефлексії, формування навички розрізнення своїх почуттів та емоцій, усвідомлення причин їх виникнення.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасникам роздаються бланки до вправи «Шкала емоцій». Протягом 5-7 хвилин вони відмічають на шкалі рівень відчуття емоції чи переживання почуття в повсякденному житті, поряд записують також спонтанні коментарі відповідно до кожної емоції.</p> <p>Учасники об'єднуються в пари. Кожен учасник у парі має розповісти про свою шкалу за наступною схемою:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Які емоції виражені найбільше в повсякденному житті? Чим вони обумовлені? Які особи задіяні?</li> <li>- Які емоції виражені найменше? Я їхнє відчуваю чи не виражаю?</li> <li>- Які емоції легше виявляти? Чому?</li> <li>- Чи розумію я причини виникнення емоцій?</li> <li>- Чи достатньо наявні позитивні емоції (радість, задоволення, любов)? Якщо ні, то чому?</li> <li>- Що я можу змінити, щоб у моєму житті було більше позитивних емоцій? Партнер, який вислуховує, може виступати в ролі фасилітатора розповіді, ставлячи ці питання. Учасник, який розповідає, записує свої усвідомлення.</li> </ul>
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Які емоції частіше переживаються в повсякденному житті?</li> <li>- Чи виражаються негативні емоції: усвідомлюються, висловлюються, приймаються, відреаговуються?</li> <li>- Чи є спільні усвідомлення між учасниками групи?</li> </ul>

### 3. Підтема «Образ»

<b>3.1. Вправа «Клубок образ»</b>	
<b>Мета вправи</b>	навчити виражати образи, розвиток рефлексії та навичок саморегуляції.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасники виписують на окремий аркуш одну образу, яку носять у собі. Потім, зім'явши аркуш, ховають його під одяг до тіла. Ведучий запитує в учасників про те, що вони відчують у зв'язку з усвідомленням наявності прихованої образи. Чи немає в цьому місці в тілі соматичних захворювань чи соматичного дискомфорту? Якщо є, то чи може це бути пов'язано з «носінням образи в собі»? Потім учасники, об'єднавшись у пари, розповідають про свою образу партнеру. Учасник-слухач може допомогти розповісти, ставлячи запитання. Учасники в парах міняються ролями.</p> <p>Ведучий пропонує учасникам встати й ходити вільно по кімнаті. Зустрічаючись з новим партнером, обмінятися репліками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Яку образу ти носиш в собі?</li> <li>• Я ношу образу на... за...</li> </ul> <p>Кожен учасник, зустрівшись з усіма іншими, сідає на своє місце. Ведучий ставить у центрі кімнати кошик для сміття. Кожен учасник по черзі підходить до кошика, і зі словами «Я відпускаю образу на... за...» викидає зім'ятий папірець.</p>
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Що зараз відчуваю?</li> <li>- Чи легко було говорити про образи ? Коли було легше: на початку чи під кінець вправи?</li> <li>- Що допомагає відпустити образу? Що заважає?</li> <li>- Чи відпустив ти образу насправді? Якщо ні, то чому? Скільки ще часу будеш носити образу в собі?</li> </ul>

## 4. Підтема «Злість і гнів»

<b>4.1. Вправа «Особливості переживання злості і гніву»</b>	
<b>Мета вправи</b>	проаналізувати особливості переживання та вираження злості та гніву, допомогти усвідомити індивідуальні особливості переживання гніву, сприяти розвитку навичок самоаналізу.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасники об'єднуються у двійки. Один учасник – «розповідач», інший – «слухач». Слухач допомагає партнеру розповісти про його переживання злості та гніву, задаючи ряд запитань:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Як часто ти в повсякденному житті гніваєшся, злишся? Чи відчуваєш ти різницю між цими емоціями? У чому вона, на твою думку, полягає?</li> <li>• Яку функцію виконує гнів?</li> <li>• Що найбільше викликає в тебе гнів? Наведи конкретний приклад.</li> <li>• Що ти робиш, коли гніваєшся?</li> <li>• Де ти відчуваєш гнів у тілі? Які це відчуття?</li> <li>• Гнів ти проявляєш ввічливо чи щиро? Як саме? Яку користь несе такий прояв гніву? Чи завжди є ефективним такий вияв гніву? У яких випадках він є неефективним? і</li> <li>• Які навички слід розвивати, щоб ефективно та конструктивно проявляти свій гнів?</li> </ul> <p>Учасники об'єднуються в четвірки й обговорюють відповіді на поставлені запитання: у чому їхні переживання гніву відрізняються і в чому подібні? Потім обговорення відбувається в загальній групі.</p>

<b>4.2. Вправа «Тух-тібі-дух»</b>	
<b>Мета вправи</b>	оволодіти способом вираження гніву і злості.
<b>Суть вправи</b>	Учасники встають і утворюють коло, згадують свій стан, коли вони злилися чи гнівалися. Намагаються ввійти в цей стан. Учасники рухаються по кімнаті і, зустрічаючись з іншим учасником, промовляють фразу «Тух-тібі-дух». Слід якомога більше намагатися проявити емоцію в цій фразі. Вправа закінчується тоді, коли учасники відчують легку втому.
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи відчули повний вияв емоцій злості і гніву?</li> <li>- Наскільки складно було проявити емоцію на початку і в кінці вправи?</li> <li>- Чи довго вдалося бути у стані гніву? Як це характеризує особистість?</li> <li>- Які емоції відчуваєте тепер ?</li> </ul>

## 5. Підтема «Провина та сором»

<b>5.1. Вправа «Пробачення»</b>	
<b>Мета вправи</b>	проаналізувати власне почуття провини, формування конструктивних навичок подолання провини.
<b>Суть вправи</b>	Учасникам пропонується заповнити таблицю. Після завершення самостійної роботи учасники об'єднуються у пари й обговорюють свої записи.
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Як довго можна «носити в собі» провину?</li> <li>- Які є конструктивні способи, подолання провини?</li> <li>- Чи завжди те, що можна зробити щоб подолати провину, хочеться робити? Чому ні? Що заважає?</li> <li>- Як ця вправа вплине на ваше життя?</li> </ul>

<b>5.2. Вправа «Метафора сорому»</b>	
<b>Мета вправи</b>	пропрацювання емоції сорому, перетворення образу свого сорому, спонукання до позбавлення від сорому.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасникам пропонують візуалізувати образ свого сорому: на що він схожий (предмет, явище, дія тощо). Потім учасникам потрібно відповісти для самих себе на запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Як довго цей сором «живе»?</li> <li>• У який період життя він з'явився?</li> <li>• Які події тоді відбувалися?</li> <li>• Хто був задіяний у цих подіях?</li> <li>• Які ресурси ви витрачаєте на підтримання сорому?</li> <li>• Які функції у вашому житті він виконує?</li> <li>• Скільки часу ви плануєте жити з цим соромом ще? Чи готові позбутися від нього?</li> <li>• Чи можете ви пробачити себе за сором?</li> <li>• Уявіть, як цей образ руйнується. Що із ним відбувається?</li> </ul> <p>Після візуалізації учасникам пропонують записати свої усвідомлення.</p>
<b>Рефлексія вправи</b>	Учасники висловлюються за бажанням про свої візуальні образи та усвідомлення.

<b>5.3. Вправа «Розширення Я-концепції»</b>	
<b>Мета вправи</b>	виявити концепції, що лежать в основі почуття сорому, визначити їх конструктивну та деструктивну роль у житті, розширити концепції учасників.
<b>Суть вправи</b>	Учасники записують тезою (слово, словосполучення) факт, що постійно або часто в житті викликає в них сором. Це може бути певна ситуація, риса, якість тощо, яка існує досить довго або наявна в їх теперішньому житті. Потім пропонують проаналізувати частоту виникнення сорому; ситуації, в яких він з'являється; задіяних осіб, свої фізичні відчуття та інші емоції, які з'являються в цих ситуаціях. Учасники записують свої усвідомлення. Поряд їм пропонують записати концепцію (певне життєве правило, установка, норма), яка викликає емоцію сорому. Цю концепцію аналізують з погляду її корисності в житті та обмежень, які вона привносить. Потім учасники аналізують і записують кардинально протилежну концепцію (контр-концепцію), яка факт «позбавляє» сорому. Концепція і контрконцепція об'єднуються в один вислів, фразу, що буде поєднувати дві думки в одну найбільш конструктивну. Учасники записують нову розширену концепцію, по черзі за бажанням озвучуючи їх.
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи завжди ми адекватно відчуваємо сором?</li> <li>- Як наші думки, концепції зумовлюють виникнення сорому?</li> <li>- Як формуються наші життєві концепції?</li> <li>- Яке нове бачення факту з'явилося після розширення концепції?</li> </ul>

## 6. Підтема «Тривога і страх»

<b>6.1. Вправа «Мій страх»</b>	
<b>Мета вправи</b>	сприяти розрізненню, усвідомленню та прийняттю власних тривог і страхів.
<b>Суть вправи</b>	<p>Учасникам пропонується на аркуші паперу зобразити свою тривогу чи страх. При цьому це має бути не сюжетний малюнок, а інтуїтивний. Учасники обирають колір чи кольори олівців і починають водити ними по аркушу. Необхідно відчутти стан, що може відповідати переживанню тривоги чи страху, і виявити його на папері.</p> <p>Учасники в колі аналізують малюнки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Наскільки ваша тривога (страх) усвідомлена?</li> <li>• Як її наявність впливає на ваше життя?</li> <li>• Яку функцію вона виконує, до чого спонукає?</li> <li>• Чи обговорювали ви свою тривогу з іншими людьми? З ким саме?</li> </ul> <p>« Як ви її долаєте? Як можна подолати? »</p> <p>Учасникам пропонується зобразити інший інтуїтивний малюнок, на який вони спроектують свій стан, коли вони позбавилися тривоги (страху).</p>
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Яку емоцію, почуття ви зобразили?</li> <li>- Які почуття супроводжували процес зображення першого та другого малюнків?</li> <li>- Які кроки в житті можна здійснити, щоб стало менше тривоги (страху) ?</li> </ul>



<b>6.2. Вправа «Оберіг»</b>	
<b>Мета вправи</b>	Навчити користуватися позитивними установками для зниження тривоги (страху).
<b>Суть вправи</b>	Ведучий знайомить учасників з поняттям «афірмації», розповідає про способи їх застосування та правила складання. Наводить приклади. На підлозі розкладає папірці з написами афірмацій. Учасники вигадують або обирають для себе найбільш прийнятний вираз, що слугуватиме для них своєрідним словесним оберегом. Записують для себе в нотатник.

## 7. Підтема «Радість та щастя»

<b>7.1. Вправа «Квітка-семицвітка»</b>	
<b>Мета вправи</b>	навчити планувати позитивні події свого життя, підвищити значення волі в управлінні власним життям.
<b>Суть вправи</b>	Учасникам пропонують склеїти та розфарбувати пелюстки «квітки-семицвітки». На кожній пелюстці написати одну подію чи ситуацію з теперішнього або недалекого майбутнього, які приносять (принесуть) учаснику радість, задоволення чи щастя. Потім кожен учасник встає і обмінюється однією пелюсткою з іншим учасником, бажаючи йому радості. Кожен учасник має отримати таке побажання.
<b>Рефлексія вправи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи важко було віднайти сім речей, які приносять радість? Якщо «так», то про що це може свідчити?</li> <li>- Як ви можете додати більше радості у своє життя?</li> </ul>