

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

«Допущено до захисту»

Завідувач кафедри

_____ Мірошник З.М.
« _____ » _____ 2020 р.

Реєстраційний № _____

« _____ » _____ 2020р.

МОДЕЛЬ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

Магістерська робота з психології
студентки _____ психолого-педагогічного
факультету другого (магістерського) рівня
вищої освіти зі спеціальності 7.03010301 –
«Практична психологія» II курс, група
ЗПП-м-15 (заочна форма навчання)
Решетнік Анастасії Сергіївни

Науковий керівник:
кандидат психологічних наук, доцент
кафедри практичної психології
Бондар Катерина Миколаївна

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 – 2020

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ І.....	7
ФЕНОМЕНОЛОГІЯ СИНДРОМУ ВИГОРАННЯ У ОСВІТЯН	7
1.1 Професійне вигорання: стадії, види та психологічні механізми синдрому .7	
1.2. Психолого-педагогічні особливості дистанційної освіти	15
1.3 Специфіка поведінкових паттернів учасників освітнього процесу в умовах дистанційного навчання в період пандемії COVID-19	19
Висновки до розділу І	22
РОЗДІЛ ІІ.....	24
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	24
2.1 Організація та процедура емпіричного дослідження	24
2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів.....	27
Висновки до розділу ІІ	33
РОЗДІЛ ІІІ	36
ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ.....	36
3.1 Модель психопрофілактики професійного вигорання в період дистанційного навчання.....	36
3.2 Оцінка ефективності корегування певних симптомів синдрому професійного вигорання у педагогів	47
Висновку до розділу ІІІ.....	50
ВИСНОВКИ.....	51
Список використаної літератури	53
ДОДАТКИ	57
Додаток А	57
Додаток Б.....	59
Додаток В	61
Додаток Г.....	62
Додаток Д	63
Додаток Е.....	64
Додаток Ж	65
Додаток З.....	70

ВСТУП

Актуальність дослідження. За останній рік увага до проблематики психологічного благополуччя в умовах карантинних обмежень в психологічній літературі значно підвищилася. Зокрема, тільки за перше півріччя 2020 року зростає кількість публікацій щодо дослідження психологічного супроводу особистості в умовах самоізоляції: близько 1400 фахових статей та посібників українською, та 26000 англійською. Загалом, карантинні обмеження в період глобальної пандемії 2020 року та перехід до дистанційної форми взаємодії спричиняють потребу в дослідженні трансформації особистості, її поведінки. Особливу цікавість, з точки зору досліджень психології праці, має тема професійного вигорання професій «групи ризику»: вчителів, медиків, поліції та рятувальників. На наш погляд, виникає нагальна потреба у розробці алгоритмів підтримки та психопрофілактики психологічного благополуччя освітян, які дистанційно викладають в умовах карантинних обмежень.

Причинами актуальності розробки алгоритмів психопрофілактики вигорання освітян є наступні фактори. По-перше, за даними психологічних досліджень вчителі входять в «групу ризику» щодо професійного вигорання (В. В. Бойко, К. Маслач, Л. М. Карамушка). Теоретико-методологічною основою роботи виступили фундаментальні дослідження синдрому вигорання в роботах В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янової, С. Джексона, А. Ленгле, К. Маслача, В. Е. Орла. Основою появи синдрому у педагогів, за думкою дослідників, слугують зміст та характеристики праці: широке коло обов'язків, напруженість та підвищена відповідальність, бажання виконувати все самостійно, недовіра до соціуму, бажання виконати все. Отже, виникає питання наукового пошуку щодо емпіричної перевірки стану динаміки вигорання освітян в умовах дистанційного навчання.

По-друге, ми притримуємося думки про те, що важливо дослідити нагальну картину стану освітян в період «вимушеної діджиталізації». А саме,

чи змінився ступінь емоційної напруги освітян у зв'язку з дистанціюванням від класу та переходом до дистанційної форми навчання. На думку дослідників В. В. Бойко, А. Ленгле актуальним та маловивченим екзистенційно-аксіологічним аспектом синдрому професійного вигорання є розчарування в обраній справі. Емоційне вигорання, за визначенням А. Ленгле, - це своєрідний результат того, що людина в своїй професії тривалий час не переживає своїх життєвих цінностей. Чи спричинив перехід у цифрове спілкування з учнями та батьками зміни ставлення до професійної діяльності у педагогів. Таким чином, актуальним вважаємо дослідження аналіз наявності вигорання у освітян і механізми формування синдрому під час карантинних обмежень.

Аналіз літератури може свідчити про те, що на сучасному етапі гостро постає проблема «професійного вигорання» і навіть крізь час досить активно досліджується вітчизняними та зарубіжними вченими. Тому до вищевказаних особливостей дослідження у педагогічних працівників до професійного вигорання приділено достатньо уваги. Виходячи з цього, актуальність теми магістерської роботи перш за все була зумовлена необхідністю розкрити основні особливості моделі професійного вигорання особистості у педагогічній та профілактичній структурі, а також вирішення саме даної проблеми.

Мета дослідження – обґрунтувати теоретично і дослідити практично синдром професійного вигорання особистості, та довести ефективність впливу програми на позитивну динаміку щодо профілактики синдрому у педагогічних працівників.

Після встановлення мети нашого дослідження, ми зазначили ряд завдань:

- 1) теоретико-методологічний аналіз літератури щодо розвитку синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників.
- 2) опрацювати наукову літературу задля встановлення основних фаз, механізмів та стадій становлення професійного вигорання.

3) виконати емпіричне дослідження психологічних особливостей педагогічних працівників, що мають синдром професійного вигорання.

4) втілити та апробувати психопрофілактичну програму щодо подолання синдрому професійного вигорання педагогічних працівників.

Об'єктом дослідження особистість вчителя середньої школи в умовах дистанційного навчання.

Предмет дослідження: модель психопрофілактики професійного вигорання вчителів в період дистанційного навчання.

Теоретично-методична основа нашого дослідження:

- поняття синдрому професійного вигорання як феномену, його стадії, види, та психологічні механізми (В. В. Бойко, Н. Є. Водопянова, С. Джексон, Л. М. Карамушка, К. Маслач, А. Ленгле, В. О. Орел, Х. Дж. Фрейденберг);
- поняття дистанційного навчання (Д. Кіган, А. Кларк, М. Мур, М. Томпсон);
- теорії та моделі дистанційного навчання представлені у педагогічній діяльності (Ч. Ведмеєр, Б. Гольмберг, М. Сімонсон, Д. Шейл);
- моделі психопрофілактики вигорання (А. Alschuler, A. Reynolds).

В нашій роботі ми використовували ряд методів, що повністю відповідає розглянутій проблемі та етапам дослідження:

- *теоретичні:* вивчення, аналіз, опрацювання навчальної літератури стосовно розглянутої проблеми в даному дослідженні;
- *емпіричні:* комплексна методика діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, опитувальник визначення професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) скринінг для виявлення депресивного стану (Шкала депресії А. Бека);

- *статистичні*: аналіз нормального розподілу та якісний опис тенденцій, використання математичного критерія U-критерій Манна-Уїтні;
- *інтерпретаційні*: психологічна діагностика та опис і пояснення отриманих даних в емпіричному дослідженні.

Дослідження відбувалося на базі КЗШ №60. Вибірка обсягом 20 осіб, – вчителі з різним кваліфікаційним рівнем (вчителі I категорії, вчителі-методисти, молоді спеціалісти) та стажем (від 2 до 38 років), жінки віком від 28 до 62 років з лютого по вересень 2020 року.

Практичне значення нашої роботи дає можливість використовувати модель психопрофілактики вигорання в консультативній роботі психолога освітнього закладу.

Результати дослідження були апробовані на Міжнародній науково-практичній он-лайн конференції 6 грудня 2020 року “ACHIEVEMENTS AND PROSPECTS OF MODERN SCIENTIFIC RESEARCH” (Буенос-Айрес, Аргентина).

Структура магістерської роботи: магістерська робота складається з вступу, трьох розділів: теоретично-методична основа педагогічного професійного вигорання, емпіричне дослідження психологічних аспектів формування професійного вигорання педагога, особливості психопрофілактики професійного вигорання педагога, висновків, списку використаної літератури (38 джерел), восьми додатків, чотирьох таблиць, п'яти рисунків, трьох фотографій.

РОЗДІЛ І

ФЕНОМЕНОЛОГІЯ СИНДРОМУ ВИГОРАННЯ У ОСВІТЯН

1.1 Професійне вигорання: стадії, види та психологічні механізми синдрому

На сьогоднішній день, вигорання, пригніченість та стан хронічної втоми – це розповсюджені явища в період пандемії. За даними ЮНІСЕФ за 2020 рік в освітня система України потребує підтримки у двох напрямках: гігієнічне забезпечення шкіл (особливо шкіл Сходу України) та підтримка освітян в умовах дистанційного навчання за для забезпечення сталості освіти.

Саме у 1974 році був розглянутий та описаний феномен, "вигорання" (Х. Дж. Фрейденберг) [24]. Причиною вигорання була особлива форма стресу у працівника, або так званий "острах спілкування". В подальшому термін змінювали на "вигорання персоналу", "вигоряння особистості" [24]. Термін англійською, це звучить як "staff burnout" – детальний переклад позначається як "персонал, що вигорів", що є характерним для процесу завершення стресової реакції. Першим розкрив цю проблему американський психіатр Х. Дж. Фрейденберг, який ввів саме поняття «вигоряння» для характеристики психічного здоров'я індивіда, що знаходиться в тісному і щоденному спілкуванні з іншими людьми, які були емоційно занурені в професійну діяльність [24].

Більш детально до проблеми емоційного вигоряння змогла торкнутися К. Маслач, в 1976 році. Саме у момент виявлення даного синдрому К. Маслач також її група однодумців розглядали проблему когнітивного процесу людини, що перебувають у стані стресу, і згодом зазначила, що феномени даного дослідження в особливості (заниження життєвих цінностей людини, в основі якого лежить витіснення людських рис, з метою захистити себе та ізолювати від критики та знецінення з боку соціуму).

Тому американський психолог швидко змінила вектор вивчення синдрому вигорання та активно займалась розробкою методів діагностики даного синдрому. Вона висунула новий термін "burnout" ("вигорання") англійська аббревіатура, що має на увазі дію, процес. Не поділяючи думку з американським психіатром Х. Фрейденбергом, К. Масlach разом зі своїми послідовниками розглядали синдром вигорання як стан емоційної, розумової та фізичної знемоги індивіда, що може проявлятися у професіях соціального характеру, і висунула припущення, що це прояв результату професійних проблем суб'єкта, а не психіатричного синдрому як такого [33].

В основі позначення даного терміну лежить виснаження і знемога, що дуже близько взаємодіє з відчуттям особистісної непотрібності у професійній діяльності самого індивіда. [24, с. 2]. Дана класифікація в сфері професійної діяльності, являє собою велику значимість у соціумі як процесу так і в подальшому результат роботи, в цій сфері присутнє велика кількість стресових чинників, які виражаються високою інтенсивністю і тривалим контактом між людьми, емоційне навантаження [23, с. 3].

Слід зазначити, що однією з провідних проблем в психологічній науці дослідження діяльності педагога в останні роки вважається порушення психологічної адаптації, що тісно пов'язано з великими вимогами психологічних ресурсів. В першу чергу, факторами додаткового впливу на соціальній, економічній а так також політичній нестабільній ситуації в країні. Ці першопричини і привели до масового емоційного вигорання, що зараз активно вивчається в працях таких вчених: М. О. Амінової, І. В. Болотнікової Т. А. Колтунович, М. А. Кузнецова, О. А. Марусенко, А. Б. Мудрик.

Емоційне вигорання - свого роду хабітуція, шаблон поведінки в професійній сфері. Цей шаблон поведінки, дозволяє педагогу дозувати та економити свій енергетичний резерв. Але якщо дивитися з негативної точки зору, то, "вигорання" може спричинити неякісне виконання своїх професійних обов'язків і погіршення відносин в колективі.

Вагомий внесок у вивчення такої глобальної проблеми вигорання були: розробка психодіагностичного інструментарію (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова О. О. Рукавишникова), основою для вивчення даного феномена і аргументації емоційного вигорання, його сутності та структури розглянули у своїх працях (Л. М. Карамушка та С. Д. Максименко), займалися аналізом динаміки розвитку емоційного вигорання (Т. В. Зайчикова та В. О. Орел), здійснювали пошук певних способів і засобів для профілактики і психопрофілактики даного синдрому (Е. П. Ільїн, К. М. Лаврова, Н. В. Самоукіна), позначила цей феномен як взаємозв'язок внутрішніх розбіжностей в психіці людини і особистісної проблематики суб'єкта (Т. С. Яценко) Синдром емоційного вигорання найчастіше зустрічається у представників тієї чи іншої професії що працюють в сфері "людина-людина".

За думкою В. О. Орла саме індивідуальні та організаційні чинники впливають на працівника, що зумовлює до виникнення емоційного вигорання та зазначає ряд чинників, що впливають на розвиток емоційного вигорання [26, с. 41-42].

Табл. 1.1 Фактори впливу на синдром емоційного вигорання
(за В. О. Орлом)

Індивідуальні чинники	Організаційні чинники	Особистісні чинники	Соціально-психологічні
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Соціальні; ➤ Характеристика; ➤ Стать індивіда; ➤ Віковий період; ➤ Ступінь освіти; ➤ Родинний стан; ➤ Робочий стаж індивіда 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Дефіцит часу; ➤ Тривалість робочого дня; ➤ Перевантаження на роботі; ➤ Робочі умови; ➤ Об'єм праці; ➤ Глибинний контакт з колегами; ➤ Участь в прийманні рішень; ➤ Самостійність у роботі 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Витривалість; ➤ Опір; ➤ Самооцінка; ➤ Тип поведінки (А); ➤ Тривожність; ➤ Ціннісні орієнтації; ➤ Рівень домагань 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Рольова роздвоєність та рольовий конфлікт; ➤ Соціальна підтримка; ➤ Принцип зворотного зв'язку

За класифікацією американських психологів К. Маслач та С. Джексон які висувають триступеневу модель професійного вигорання ще в 1986 році в основі якої лежить емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Пізніше більшість розроблених К. Маслач моделей були створені об'єднанням декількох складових компонентів або з навпаки, усуненням деяких з них. Емоційне виснаження психологи позначали як основу синдрому вигорання. Цей компонент викликаний потребами міжособистісного характеру та проявляється у виснаження та спустошенні емоційних ресурсів індивіда, відбувається зниження емоційного фону працівника, що веде до прояву байдужості та емоційної перенасиченості. Деперсоналізація характеризується так би мовити деформацією особистісних відносин індивіда з тими, хто його оточує, що веде до негативного ставлення, цинічності у відношенні до тих осіб, яким надаються послуги (в площині нашого випадку такими особами є учні та колеги в сфері педагогічної діяльності) але такого роду відношення не має впливу на самого індивіда. До редукції особистих досягнень можна віднести схильність індивіда негативно оцінювати свою роботу, відчувати власну некомпетентність у професійній діяльності та знемогу до прагнення певних досягнень, що веде до неуспішності [12].

На думку Н. Є. Водоп'янової емоційне вигорання може проявлятися в психосоматичних порушеннях, в психологічних змінах особистості (когнітивних, емоційних, мотиваційних). Ці порушення значним чином впливають на психосоматику індивіда, його працездатність і продуктивність у професійній діяльності [7, с. 223]

У класифікації В. В. Бойко представлений ряд зовнішніх і внутрішніх факторів, що сприяють появу професійного вигорання. До організаційних факторів відносяться умови матеріального середовища, зміст роботи, соціально-психологічні особливості діяльності, компетентність в комунікації, хронічна напруженість психоемоційної діяльності, перевищення рівня відповідальності за виконання тих чи інших робочих завдань [4, с. 133].

Статистичні дослідження виявили кореляційний зв'язок між високим рівнем вигорання і використанням пасивних тактик в боротьбі зі стресом [4, с. 135]. Пасивні форми боротьби зі стресом є психологічним захистом, який знижує рівень емоційної напруги, що викликає стресова ситуація, але не позбавляється від першопричини, тобто самої стресової ситуації. Активна форма, в свою чергу передбачає цілеспрямовану боротьбу з причинами і наслідками стресової ситуації [30, с. 50]. Вітчизняний дослідник Бойко В. В. виділяв три стадії емоційного вигорання.

Таблиця 1.2 Фази емоційного вигорання за В. В. Бойко

Стадії вигорання	Фактори, що сприяють прояву СЕВ	Симптоматика
<i>Напруга</i>	Напруга в даній стадії має динамічний характер і може посилюватися час від часу, що не дозволяє психотравмуючим факторам відійти на задній план, тим самим збільшує рівень стресу [23].	Зниженням рівня емоційних переживань, педагог намагається "згладжувати кути" ігноруючи факт того, що має емоційну прихильність до стресової ситуації. Позитивні емоції з часом притупляються, з'являється відстороненість по відношенню до колег і членів сім'ї [23].
<i>Резистенція</i>	У цій стадії у педагога виникає непорозуміння з учнями, в професійному колі він зі зневагою відгукується про своїх колег [23].	Нехтування, спочатку, відображається на учнях, після, насилу, стримувана неприязнь наростає і може проявляється у сплесках роздратування. Така поведінка педагога може бути описана, як неусвідомлений прояв захисної функції психіки [23].
<i>Виснаження</i>	Емоційні та психологічні ресурси людини виснажуються і не поповнюються новими враженнями в силу неможливості їх сприйняти. Цей період характеризується апатичним станом, байдужістю, емоційним виснаженням [23].	Ця стадія характеризується байдужістю. Занепадають психологічні ресурси, відбувається ослаблення нервової системи. Людина стає байдужою до всього, і навіть до свого життя. На перший погляд, такий педагог здатний приховувати внутрішні прояви тривоги і стресу під маскою байдужості. Він схильний говорити оточуючим що все "в нормі", і вести себе відповідно [23].

Згідно схеми (табл. 1.2) поняття "резистентність" ввів австрійський психолог З. Фрейд, для позначення блокування пацієнтом спогадів у свідомій пам'яті під час проведення психоаналітичних бесід [34, с. 182].

За думкою А. Ленгле емоційне вигорання являє собою стан знемоги яке виникає в тій чи іншій діяльності. Цей стан стосується лише самопочуття, яке з часом впливає на переживання індивіда, на його позицію в певній сфері, його установки і дії [19, с. 154].

На думку австралійського вченого А. Ленгле, що відкрив поняття екзистенційного аналізу, виокремлював два види емоційного вигорання: легке вигорання та хронічне [18]. Саме поняття легкого вигорання, він пояснював з точки зору психологічних та фізичних реакцій індивіда на стрес та напруження, що виникає. До легкого виду вигорання можна співвідносити ті труднощі, з якими людина стикається щоденно. В наслідок цього, виникає певний ряд симптомів, таких як: безсоння, роздратованість, зниження мотиваційної сфери, втрата бажання до певного виду діяльності. Частіше за все, причиною легкого вигорання може бути великий і неосяжний об'єм роботи, з яким стикається людина, це може бути різний вид діяльності (підготовка студента до складання іспиту, виховання дітей, кризові ситуації що можуть виникати на роботі, об'ємний обсяг роботи над певним проектом), все це може провокувати до легкого вигорання. Але, як тільки проблемна ситуація вирішується за допомогою зусиль самого індивіда, всі ці симптоми відступають. Якщо ж людина не відпочиває, а навпаки, постійно знаходиться в стані напруги, постійне хвилювання за роботу, яку він виконує з великою відповідальністю, спроба контролювати всі дії, призводить до напруження центральної нервової системи.

А. Ленгле також зазначав, що з точки зору екзистенційного аналізу, емоційне вигорання він зазначає як особливу форму екзистенційного вакууму. Він трактував, що емоційне вигорання – свого роду результат того, що людина у сфері своєї професійної діяльності впродовж тривалого часу не

проживає життєвих цінностей. Емоційне вигорання як беземоційне виконання професіонального боргу без переживань [20].

Якщо напруження нервової системи є систематичним, можна вже виокремити інший вид вигорання – хронічний. Хоча причин, що виникають у синдромі професійного вигорання, дуже багато, можна поділити їх на дві групи, об'єктивні (ті що не залежать від індивіда) та суб'єктивні (що певним чином залежать від самого індивіда, його поведінки, діяльності). До об'єктивних причин в професійній діяльності слід віднести наступні: виробничі стресові фактори (перевтома внаслідок великого об'єму роботи, проблеми фінансового характеру, відсутність вільного часу, переключення педагога та виконання роботи на новий лад, відсутність стимулу для якісного виконання тих чи інших обов'язків в сфері професійної діяльності, перевтома внаслідок виконання не своїх обов'язків, погані відносини у колективі, конфлікту рольового характеру).

До суб'єктивних стресових факторів відносяться особистісні властивості працівника (страх перед адміністрацією, велика відповідальність за результат своєї праці, помилкове спілкування з колегами та адміністрацією, домінуючий характер, відхилення від колективу, професійна некомпетентність, коли не вистачає вільного часу в наслідок неправильного самоорганізації).

Хочеться зауважити та відмітити роль самого педагога в становленні особистості як майбутнього фахівця: деструкція професійної діяльності (змінення способу діяльності працівника). Мається на увазі, що деструкція, може виникнути тоді, коли фахівець, котрий працює багато років, виконує одну й ту саму діяльність, що спонукає до небажання якісно виконувати свої професійні обов'язки. Професійні деструкції також можуть передаватися на учня у формі певної моделі поведінки чи установки. Також, професійне вигорання тягне за собою не тільки проблеми з погіршенням стану психічного здоров'я педагога, а також на особистість – учня.

Вчителі відносяться до уразливої групи ризику, що стосується професійного вигорання, що перелічує певні причини, такі як: велика концентрація на трудовій діяльності, обов'язків, високі вимоги соціуму до компетентності та професійних якостей педагога, контроль діяльності, перенасичення спілкуванням протягом робочого дня, швидке адаптування до нових людей та зміни професійної ситуації. Для запобігання виникнення професійного вигорання, слід проводити наступну профілактично-корекційну роботу: за допомогою психологічного інструментарію проводити діагностику професійного вигорання, розробляти індивідуально до кожного педагога різні способи та засоби для подолання даного синдрому, проводити профілактичні тренінги професійного і особистого зростання, навчити педагогів користуватися засобами саморегуляції та психопрофілактики. [8].

Отже, вигорання – являє собою виснаження та знемогу індивіда, що щоденно стикається з великою кількістю інформаційного шуму та знаходиться у тісному взаємозв'язку з відчуттям особистісної непотрібності у своїй професійній діяльності. Індивід майже постійно знаходиться у великій кількості стресових чинників, що виражаються тривалим інформаційно-емоційним навантаженням, проблемами соціально-економічного характеру, невпевненість в собі що спричиняє до зневіри та помилкових висновків щодо вибору своєї професії. Розглянувши вигорання як феномен у педагогічній професійній діяльності, слід виокремити види даного синдрому, до яких можна віднести: напругу – пусковий механізм для прояву даного синдрому, резистенцію – роздратування індивіда, як один із захисних механізмів психіки, та виснаження – характеризується байдужістю індивіда до свого життя і навіть до самого себе (Бойко В.). Легке вигорання (щоденні труднощі індивіда) та хронічне (систематичне напруження центральної нервової системи) (А. Ленгле). Причинами, що спричиняють до прояву та розвитку емоційного вигорання є: велика концентрація педагога на трудовій діяльності, високі вимоги соціуму щодо рівня компетентності та професійних якостей.

1.2. Психолого-педагогічні особливості дистанційної освіти

Поняття «дистанційна освіта» було сформоване такими ученими як: Д. Кіган, А. Кларк, М. Мур, М. Томпсон. Кожен з зазначених авторів висвітлював свою точку зору з приводу даного методу навчання. Але тільки лише Д. Кігану вдалося поєднати низку визначень та сформулювати певні характеристики і особливості дистанційного навчання. Ряд авторів приділяли увагу задля зростання ролі дистанційного навчання у дистанційній освіті у сучасності (О. Краснова, К. Колін, Б. Шуневич). Проблематику щодо використання дистанційних технологій в навчанні, висвітлювали у своїх працях (М. Агєєв, Т. Скуф'їна) Розробкою програмного забезпечення для дистанційної форми навчання займалися: С. Белкін, Б. Дерешко, С. Лук'янов Напрямки щодо впровадження хмарних технологій та впровадження їх в освіту в своїх роботах зазначали - Т. Архіпова, Ю. Биков, Г. Кисельова, Н. Мозре [11].

Дистанційне навчання завжди висвітлювалась в наукових працях щодо ІТ – технологій та STEM-освіти. Однак, дистанційна освіта бере за увагу знання, та практикує його як в минулому, так і в майбутньому. Така освіта може слугувати необхідним ключем задля створення наукових праць, методів, теорій, що в подальшому можуть бути використані на практиці. Дистанційна освіта – це віддалена форма навчання для вчителів та учнів, тому слід розглянути переваги та недоліки даної форми навчання. Головна першість такого навчання це те, що учень не прив'язаний територіально. Дана форма навчання випереджає традиційну та висуває виключно оновленні знання та теорії для вивчення.

За думкою М. Мура. дистанційне навчання слугує компонентом глобалізованої культурологічної складової людини. що допомагає розкрити практику та теорію навчання у проектуванні, навчанні, що спонукає до активності для різної аудиторії. Його твердження щодо дистанційного навчання висувалося у вигляді дефініції, що це навчальний процес, в основі

якого лежить цілеспрямована діяльність вчителя і учнів, що є фізично віддалена [35].

Тому, головна ідея теорії «незалежного» та «автономного» навчання яку розробили Ч. Ведмеєр і М. Мура що в центрі знаходиться учень, що є незалежним на відміну від традиційної форми навчання. Учень може обирати свій темп для вивчення навчального матеріалу та несе відповідальність за корегування програми, вчитель виступає тут вже не як керівник, він виконує роль респондента, даючи відповіді на питання, які виникають в учня в процесі дистанційної навчальної діяльності.

За класифікацією, що висуває М. Мура програмне навчання ділиться на автономне (те, що визначає для себе сам учень) та неавтономне (яке визначається вчителем). На думку вченого, в основі автономного навчання, учень сам обирає цілі, методи та способи та визначає сам для себе критерій оцінювання. Такий фактор оцінки піддається девальвації, тому що вчителю в період карантину довелося усвідомити свою роль, що є стресом.

Послідовником теорії М. Мура згодом став дослідник Б. Гольмберг він розглядав дистанційне навчання як одне із основних завдань для досягнення повної автономності учня під час навчального процесу. Метою його теорії, було зосередження особистості на дидактичній розмові, що характеризує загальну теорію комунікації. Згідно теорії Б. Гольмберга, всі усні види взаємозв'язку (думки вголос, умовиводи вивченого) є процесом комунікації що сприяють розвитку принципу керованої дидактичної розмови. Вчений зробив висновок, що при використанні друкованої літератури в дистанційному вченні моделюється розмова між учнем та учителем, це сприяє підтримці мотивації учасників освітнього процесу та сприяє результатам очікування якості навчальної діяльності [28].

Американські дослідники дистанційного навчання М. Сімонсон та Д. Шейл запропонували теорію еквівалентності дистанційного навчання, яка наголошує на рівних можливостях та умовах для здобувачів освіти традиційної та дистанційної форми навчання та не розглядає дистанційне

навчання як окрему галузь. Послідовники цієї теорії розглядають дистанційне навчання як навчання на базі навчального закладу. Такий вид навчання базується на використанні телекомунікації зі способом зворотного зв'язку. Таким чином, всі учні, що отримують освіту в цьому навчальному закладі, можуть мати доступ до всіх друкованих та електронних джерел, в незалежності від вибору форми навчання, при цьому отримуючи якісні послуги [21].

За думкою В. Кухаренка і Є. Полат застосування суттєво нової форми ІТ-навчання дає поштовх до принципово нового засвоєння знань. Ця форма навчання абсолютно змінює спосіб засвоєння та одержання інформації для учня, а також полегшує комунікацію між учнем та вчителем. Джерелом інформації, що споживають – являється база даних, контроль навчальної діяльності здійснюється вчителем, який і являється координуючою особою учбової діяльності, та має змогу надавати консультацію кожному учневі щодо пошуку ним певної інформації [36].

Дистанційне навчання повинно включати в себе низку компонентів, а саме: педагогічні, технологічні, та організаційно-методичні задля досягнення інтегрованого середовища. Кожний із цих компонентів висвітлювали в своїх працях як вітчизняні так і міжнародні статті. За думкою О. Корбут, існує декілька моделей що відносяться до організаційно-методичних у дистанційному навчанні: освітні установи автономного типу, екстернатна форма навчання, змога навчатися в декількох навчальних закладах. С точки зору технології, слід віднести такі компоненти дистанційного навчання як: радіо, телебачення, кейсові технології що включають в себе використання одного медіа ресурсу або мультимедії, лінійні (мережа інтернет ресурсів, канали з відеозаписами), нелінійні (комп'ютерна телекомунікація, онлайн-вебінари) [17].

Д. Зумбо і В. Рах зазначили, що з точки зору обґрунтування та надання певних рекомендацій щодо критерій використання електронного та дистанційного навчання, це є тенденцією розвитку, що виокремлює такі

критерії якості навчання як: управління, навчання, зміст тих осіб що навчаються [38].

Дистанційне навчання – свого роду взаємодія між учнем і вчителем на відстані, що виокремлює компоненти, які відносяться до навчального процесу (зміст, методи та засоби навчання, форми організації, мета). Модель дистанційного навчання, повинна бути структурованою та мати комплекс певних взаємодій між здобувачами освітнього процесу, а саме: учень-учень, учень-вчитель, учень – контент, та учень-інтерфейс при взаємодії цих моделей, підвищується якість навчальної діяльності кожного учня та процесу дистанційного навчання загалом.

Український учений В. Биков наголошує на тому, що відкритому навчанні здобувачі освіти що перебувають у процесі навчально-виховного процесу, мають змогу отримувати необхідні для них знання, користуватися різноманітними джерелами потоку інформації (відеозаписи та аудіо-, база даних, електронні бібліотеки). Він зазначає низку принципів відкритої освіти: свобода у виборі навчання як вчителів так і учнів, екстернат, незмінність та незалежність навчання у часі, рівень відповідності сертифікатів освіти, педагогічний підхід, що є пріоритетом для побудови досконалого навчального процесу та середовища, створення і розвиток в системі, мобільність та гнучкість як вчителів так і учнів, доступ до усіх освітніх систем, якість освіти. Користуючись такими засобами та технологіями у відкритому навчальному середовищі, є поштовх до розвитку дистанційної форми навчання, що є визначною у формуванні освітнього процесу та стає єдиною науковою та технічною політикою яка базуватиметься на вище перерахованих принципах відкритої освіти [3].

Отже, дистанційна форма значно покращує взаємодію між учнем та вчителем, особливо зараз, в умовах пандемії, робота на відстані може бути хорошою альтернативою традиційної форми навчання. Дана форма навчання дає підґрунтя та робить навчальну діяльність новою та якісною як для здобувачів освіти (учнів, студентів), кураторів (вчителів, педагогів) так і для

загальних навчальних закладів. Ця форма навчання потребує достатньої інформаційної компетентності суспільства, в нашому випадку - вчителів, також слід зазначити про необхідну наявність у кожному загальноосвітньому навчальному закладі ІТ-технологій та досконале володіння ІКТ знаннями як учнів так і вчителів в неперервній освіті для забезпечення якісного, продуктивного та ефективного навчання.

1.3 Специфіка поведінкових паттернів учасників освітнього процесу в умовах дистанційного навчання в період пандемії COVID-19

На початку та впродовж карантину 2020 року, вчителям і учням м. Кривого Рогу довелося відчувати стрес через відносну некомпетентність у даній формі навчання, особливо тим вчителям, які мають великий стаж та авторитет у освітньому закладі. В квітні 2020 року ми провели он-лайн опитування (18 осіб) проблем дистанційної освіти закладу та отримали наступні результати щодо нагальних проблем освітян.

По-перше, педагоги стикались з власною та учнівською некомпетентністю у використанні онлайн-платформ для проведення уроку (google-class, zoom). Вчителі, що були обізнані з даного питання, використовували такий різновид інструментарію, щоб забезпечити якісне навчання та засвоєння шкільного матеріалу як: «ZOOM» – для проведення онлайн-уроків та опрацювання матеріалу за навчальною програмою, також програмне забезпечення «Skype» – для групових та індивідуальних консультацій з учнями та батьками. Проте, значна кількість освітян (47%) вказувала на посилення робочого навантаження та втому, ускладнення взаємодії з батьками щодо часу та меж взаємодії зі школою.

По-друге, потрібно було модифікувати способи контролю початкової діяльності своїх учнів. Для перевірки учнів щодо засвоєння та правильного розуміння навчального матеріалу, користувалися «Google Формами» в яких, безпосередньо створювали роботи щодо контролю знань та їх оцінки. Також

у переліку та використанні даних програм дистанційного навчання став месенджер «Viber» - для комунікації з учнями та батьками, планування онлайн-занять, онлайн-заходів, зв'язок з колегами для вирішення професійних питань. Створювали відео блоги для опрацювання початкової літератури та онлайн-уроку для загального доступу та використання.

По-третє, змінився тип викладання на уроці, оскільки онлайн заняття потребує значної кількості візуалізацій та інтерактивних завдань. За самозвітами вчителів-методистів, вони відчували стрес через низьку апробацію даних ресурсів, на відміну від новоприбулих вчителів, які швидко опанували платформи та черпали нові знання для оволодіння та більш якісного викладання навчального матеріалу. 23% вчителів вказали, що темп засвоєння теми під час дистанційного навчання знижується і слід виконувати декілька повторів за для засвоєння.

Можна виокремити плюси та мінуси дистанційного навчання в період карантинних обмежень з точки зору освітян, що мали вагомий вплив на навчання наших здобувачів освіти. Перше, слід зазначити те, що вірогідність захворіти на COVID -19 стає дедалі складнішою, так як дитина знаходиться на дистанційному навчання, вдома. Але, виходячи з певних першопричин, є також декілька вагомих недоліків, що вплинули негативно на психосоматичний стан освітян.

За фронтальним шкільним опитуванням в травні 2020 року батьків та учнів 6-10 класів (283 особи) у більш ніж половини учнів, що перебували на дистанційному навчанні з'явилися проблеми наступного характеру:

- 1) під час самоізоляції в учнів все частіше проявлялися депресивні та астеничні стани,
- 2) в учнів почали з'являтися головні болі, порушення сну.
- 3) деякі діти відмітили прояв фобій.
- 4) За зауваженням батьків в учнів дуже часто змінювався настрій, та з'являлись агресивність.

5) тільки деякі змогли впоратися перебуваючи в режимі самоізоляції без яскраво виражених проявів порушень.

Не можна не звернути уваги на недоліки дистанційного навчання, такі як: погіршення зору, постави та зниження рухової активності учня. На перший погляд, можна зробити висновок, що дистанційне навчання включає тільки певну складову недоліків, що призводять до порушення дисципліни учнів та їх неспішності в засвоєнні навчального матеріалу.

Але є низка плюсів такої форми навчання. До певних переваг дистанційного навчання можна віднести: в першу чергу, те, що фізично віддалена освіта більш комфортніша у перебуванні учня вдома, тому що все частіше діти стає жертвами булінгу та відмовляються йти до школи, також виникають непорозуміння та конфлікти з учителями. Тому, учень, що знаходиться на дистанційному навчанні відчуває себе більш розкуто та впевнено, не озираючись на острах оцінки зі сторони однокласників та вчителів.

В дистанційному навчанні учень сам вирішує, який темп навантаження обрати для себе задля якісного навчання. Також, дана форма навчання здебільшого спрощує пошук потрібної інформації за допомогою мережі Інтернет. Але скільки б переваг та недоліків ми не виокремлювали, найголовнішим для учня є живе спілкування з однолітками, соціалізація та підготування учня до життєвих складнощів, це безперечно є одним із найголовніших недоліків дистанційного навчання.

Висновки до розділу I

У першому розділі нашої роботи спираючись на теоретичне підґрунтя ми розглянули та проаналізували низку праць як вітчизняних вчених так і зарубіжних щодо виникнення професійного вигорання, його розвитку, стадій та механізмів:

- 1) Узагальнивши різні погляди науковців щодо професійного вигорання як психологічного феномену, ми дійшли висновку, що вигорання є синдромом, який здатен розвиватися та тлі хронічного стресу людини та привести до зниження мотиваційної сфери та виснаження організму індивіда.
- 2) Спираючись на теоретичні аспекти визначення професійного вигорання можна виділити наступні стадії синдрому: напруга (має динамічний характер і може посилюватися час від часу, що не дозволяє психотравмуючим факторам відійти на задній план, тим самим збільшує рівень стресу); резистенція (неусвідомлений прояв захисних механізмів психіки); виснаження (зниження ефективності емоційних та психологічних ресурсів, як наслідок виснаження що характеризується апатичним станом, байдужістю).
- 3) Довели тезу про те, що заручниками синдрому стають освітяни, що досить відповідально ставляться до своєї професії, старанно та безвідмовно виконують усі доручення, а також ті, що знаходяться у внутрішньому конфлікті з собою, ті педагоги, що потребують підтримки з боку близьких та колег на роботі. Звідси і виявляється поява легкого або хронічного вигорання педагога в залежності від тих психологічних та фізичних реакцій індивіда на стрес та напруження, що виникає.
- 4) опрацювали та проаналізували низку праць що стосуються дистанційного навчання та дійшли висновку, що потреба у

дистанційному навчанні виявляється у високій інформаційності соціуму та зниженні компетентності працівника в необхідності в неперервній освіті;

- 5) На основі опитування та теоретичного аналізу прийшли до висновку про те, що на сьогодні в Україні вченими активно розглядається та визначається теоретична база дистанційного навчання, відбувається накопичення практичного досвіду, але компетентність на сьогоднішній день педагогічних працівників є недостатньою.

Отже, спираючись на опрацювання наукової літератури та зазначені результати опитування освітян, ми проведемо емпіричне дослідження у другому розділі щодо психологічних аспектів прояву професійного вигорання у вчителів.

РОЗДІЛ II

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ФОРМУВАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

2.1 Організація та процедура емпіричного дослідження

З метою емпіричного дослідження та припущення про можливість корегування психологічних аспектів що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання у педагогів було проведено емпіричне дослідження та методика, організаційні моменти якого представлені у другому розділі.

Проведення даного дослідження базувалося на п'яти етапах:

Підготовчий етап (квітень-травень 2020 року). На даному етапі нашого емпіричного дослідження, було підібрано низку завдань для дослідження. В перелік психодіагностичного інструментарію увійшли наступні методики:

- дослідження для виявлення комплексного переліку симптомів, що відносяться до даного синдрому «комплексна методика діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко [15];
- дослідження проявів симптому професійного вигорання що виражаються у тяжкості емоційного стану, відношення індивіда до інших працівників у сфері «людина-людина», та рівня оптимізму та вирішення особистісних проблем у професійній діяльності «опитувальник визначення професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) [27];
- скринінг для виявлення депресивного стану зокрема соматичної депресії та когнітивно-афективного прояву в педагогічних працівників (Шкала депресії Т. А. Бека) [25].

В нашому практичному блоці ми підібрали комплекс тих методів і методик, що відповідають предмету та завданням даного дослідження. Задля створення якісного психодіагностичного дослідження основними задачами для нас були:

- відбір методик відбувався для більш точного визначення даних розглянутих психологічних явищ;
- застосування надійної та точної психологічної діагностики в основі якої лежить теоретичне підтвердження;
- використання психодіагностичного інструментарію який відповідає віковій періодизації наших респондентів.

Отримана вибірка була представлена педагогічними працівниками Криворізької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 60.

На цьому етапі дослідження ми провели статистичну обробку отриманих даних що представлені у другому підрозділі нашого емпіричного дослідження.

Формувальний етап дослідження (червень-липень 2020 року). На даному етапі дослідження, нами була сформована та створена психопрофілактична програма. Розроблення нашої програми в основі якої є головні компоненти, такі як : рефлексія, сприяння до позитивного ставлення свого «Я», позитивного та адекватного ставлення до своєї самооцінки, самовдосконалення шляхом створення ситуацій, нового бачення себе, усвідомлення різних етапів свого життя, рефлексія зворотного зв'язку.

Метою психопрофілактичної програми стала низка завдань:

- 1) підвищення самооцінки педагога;
- 2) зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі;
- 3) сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів;
- 4) формування практикуму розслаблення та зняття напруги;
- 5) стабілізування емоційного стану педагога.

На даному етапі дослідження було здійснено повторну діагностику за зазначеними напрямками роботи.

Етан інтерпретації (серпень-вересень 2020 року). На даному етапі дослідження ми здійснили психологічний та статистичний аналіз, теоретичне пояснення фіксації щодо змін які відбулися в результаті отриманих даних з результатами даних наявного дослідження.

В основі даного експерименту ми дотримувалися загальноприйнятих вимог психологічного дослідження, таких як: використання валідних та надійних методів діагностики, створення сприятливих умов для діагностування даної вибірки, достатньої репрезентативності вибірки. Таким чином ми намагалися уникнути помилок в дослідженні та викривлення результатів за даними методиками.

В основі обробки статистичних даних ми керувались порівняльним методом, для того, щоб співставити результати для фіксування певних зрушень первинної групи та контрольної під час формування. Основною метою, було порівняння результатів первинної та вторинної діагностики, для того, щоб побачити певні зміни психологічних компонентів та аспектів, та потім, на основі отриманих даних скласти діагностичний висновок.

Отже, в даному підрозділі ми описали нашу структуру дослідження, напрямок роботи та психодіагностичний інструментарій на який ми спирались. Наступним етапом нашої роботи буде здійснення даного плану в практичній частині нашого емпіричного дослідження.

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

За первинною діагностикою було отримано дані за трьома фазами прояву вигорання у методиці емоційного вигорання В. В. Бойко з якими можна ознайомитися у додатку 1. Дані за двома субшкалами стану соматичної депресії та когнітивно-афективного прояву за опитувальником «Шкала депресії Бека» (у балах) та за трьома шкалами опитувальника визначення професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) що описано в додатку 2.

Проаналізувавши показники методики визначення емоційного вигорання Бойко В. В. можна побачити на діаграмі (2.1), що більшість респондентів у групі мають тенденцію до не сформованості фази напруги. Якщо аналізувати цю фазу по випереджаючим симптомам, то можна відмітити, що більш сильно проявляється симптом – переживання психотравмуючих обставин.

1) Для шкали «Напруга» кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 27 в середньому на 12.339. Середнє значення істотно відрізняється від медіани, що свідчить про розподіл вибірки відмінного від нормального. Оскільки коефіцієнт варіації знаходиться в межах [30%; 70%], то варіація помірна. Значення A_s і E_x мало відрізняються від нуля. Тому можна припустити близькість даної вибірки до нормального розподілу.

2) Для шкали «Резистенція» кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 32 в середньому на 11.105. Значення A_s і E_x мало відрізняються від нуля. Тому можна припустити близькість даної вибірки до нормального розподілу.

3) Для шкали «Виснаження» кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 32 в середньому на 11.105. Значення A_s і E_x мало відрізняються від нуля. Тому можна припустити близькість даної вибірки до нормального розподілу.

4) Для методики В.Бойко кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 81 в середньому на 26.597. Оскільки коефіцієнт варіації

знаходиться в межах [30%; 70%], то варіація помірною. Значення A_s і E_x мало відрізняються від нуля. Тому можна припустити близькість даної вибірки до нормального розподілу.

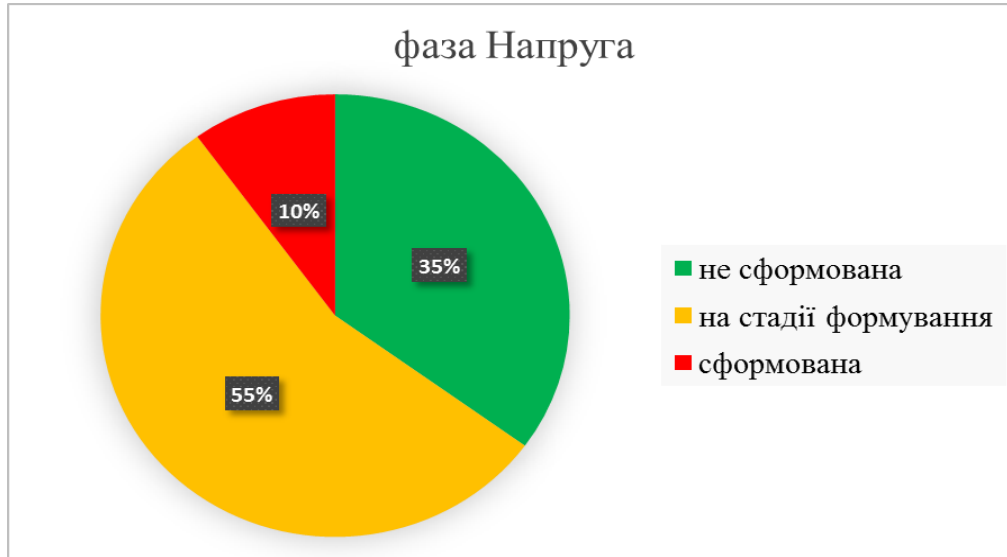


Рисунок 2.1 – Показники відсоткового значення формування фази «напруга» первинної обробки методики емоційного вигорання В. В. Бойко

Фаза «резистенція» схематично описана у рисунку (2.2), також у цій фазі є найбільша тенденція до сформованості таких симптомів як: неадекватне вибіркоче емоційне реагування.

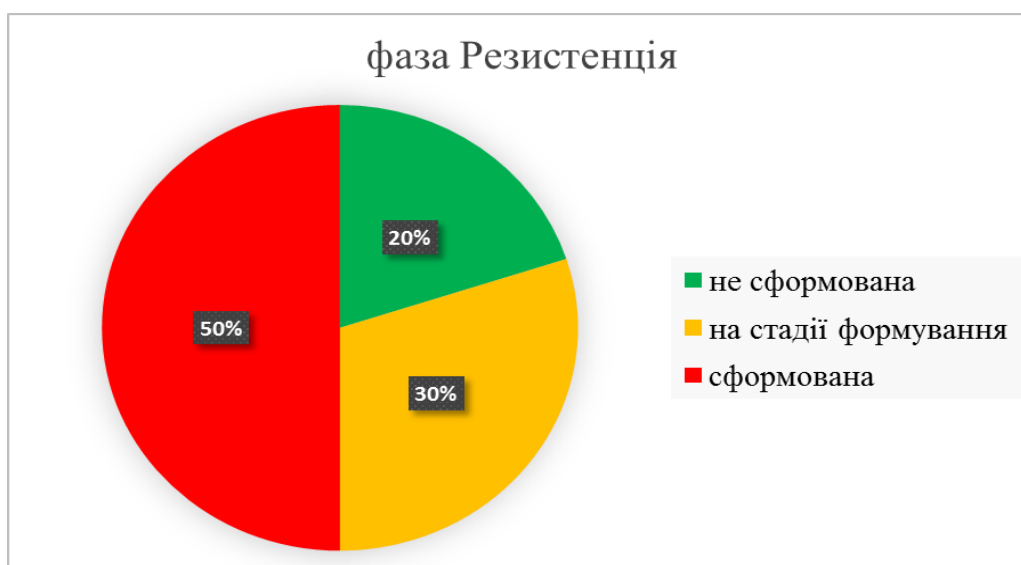


Рисунок 2.2 – показники відсоткового значення у формуванні фази «резистенція»

У фазі «виснаження» ми можемо побачити, що в (рисунок 2.3) фаза повністю не сформована, тільки на 25%, але випереджальними симптомами для даної стадії є емоційний дефіцит і деперсоналізація.

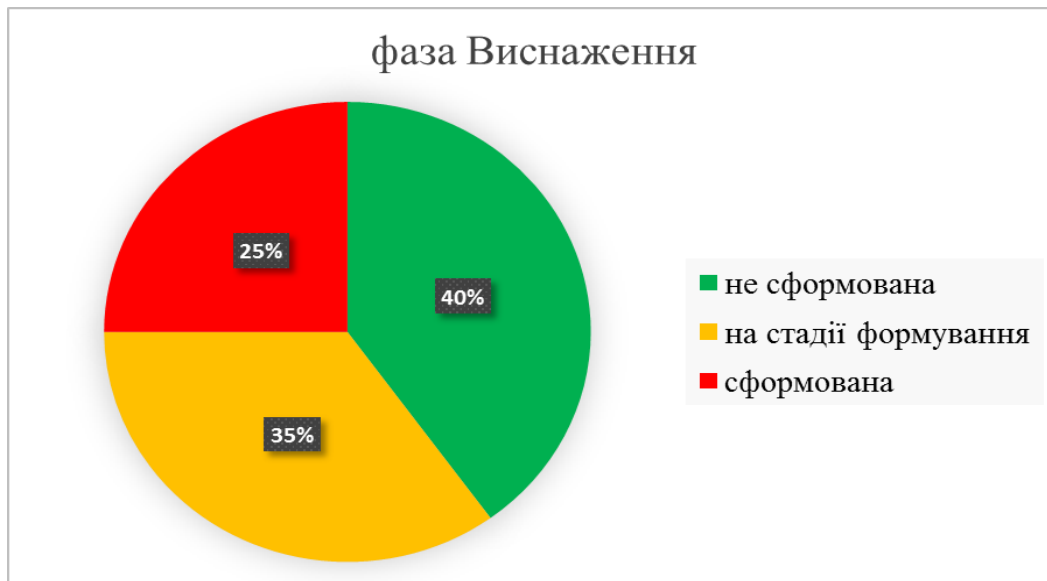


Рисунок 2.3 – Показники відсоткового значення формування фази «виснаження»

На основі даних спостерігаємо рівень напруги ($\Sigma \pm \sigma = 27,17 \pm 12,71$), резистенції ($\Sigma \pm \sigma = 32,17 \pm 11,44$), виснаження ($\Sigma \pm \sigma = 22,05 \pm 10,99$), а також загальну тенденцію до вигорання в групі ($\Sigma \pm \sigma = 81,41 \pm 27,47$). Зокрема, симптоми напруги та виснаження в вибірці за M_o тяжіють до ознак несформованості ($M_o=15$, $M_o=15$), симптоми резистенції за модою вибірки тяжіють до стадії формування ($M_o=30$).

Показники отримані в наслідок первинного діагностування групи опитувальником (шкала депресії Бека), отримано дані, а саме групова тенденція до легкої депресії – 55%, також норма – 30%, і помірна – 15%. На (рис. 2.4) видно, що показники варіюється від 2-14 балів когнітивно-афективної субшкали (С-А) та показники від 0-8 балів соматичного прояву депресії (S-P). Як ми бачимо на цьому малюнку рівень депресії не залежить від віку і високі показники спостерігаються навіть у молодих спеціалістів.



Рисунок 2.4 Показники первинної обробки за опитувальником (шкала депресії Бека)

Аналізуючи показники за методикою «діагностика професійного вигорання К. Маслач С. Джексон» в (рис. 2.5), можна зазначити, що у шкалі емоційного виснаження, більшість опитувальних мають середній (45%) та високий рівень (40%) професійного вигорання і тільки три викладача мають низький рівень (15%) за даною шкалою. Судячи з показників цієї шкали, хочеться відзначити, що ті люди, результати яких за цією шкалою перевищують норму, знаходяться в стані фізичного і морального виснаження. У них різко втрачається сенс і радість до улюбленої справи, відбувається професійна деформація, коли індивіду вже не приносить задоволення та професійна діяльність, в якій він працює.

У шкалі деперсоналізації показники якого зазначені в (рис. 2.5) вираження групової тенденції схильне до середнього рівня деперсоналізації (70%), до низького рівня прояву даного стану віднесли себе (10%) опитувальних, високий рівень деперсоналізації виявився у 20 % це говорить про те, що такі особистості перебувають у деформації по відношенню до

колег у колективі, посилення відчуття негативізму та цинічне відношення, що проявляється до особистостей, які мають відношення до професійної діяльності індивіда.

У шкалі «редукція особистих досягнень» (рис. 2.5) слід відмітити, що тільки 15% (3 особи) опитувальних мають високий рівень прояву за даною шкалою, що сприяє до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень, це виражається у відчутті індивіда своєї некомпетентності в професійній діяльності. Серед інших показників, середній рівень прояву за даною шкалою мають 55% опитувальних, за низьким проявом редукції особистих досягнень – 30%.

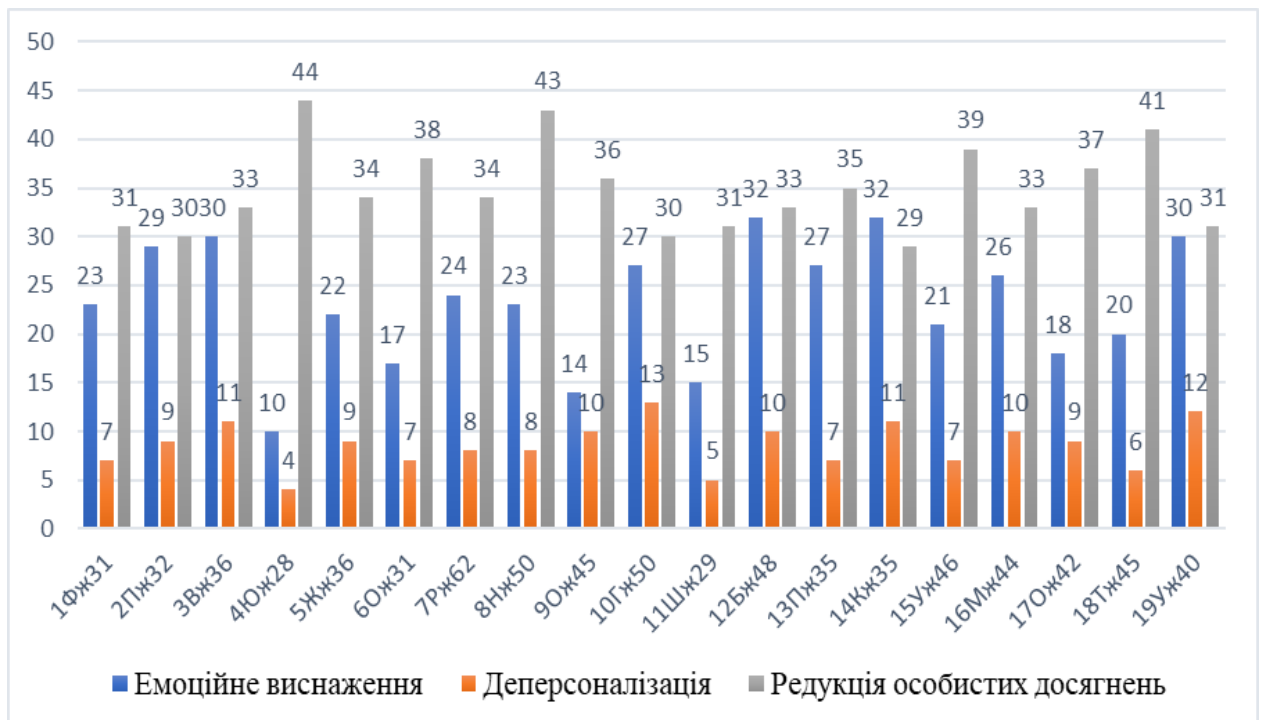


Рисунок 2.5 Показники факторів, що впливають на професійне вигорання педагогічних працівників

А зараз, після загального аналізу даних за зазначеними вище методиками, перейдемо до розгляду гіпотези нашого дослідження.

Зіставивши всі показники первинних даних за зазначеними методиками, ми можемо вважати, що чим вище у педагога рівень депресії,

емоційного виснаження, деперсоналізації, та чим нижче шкала редукції особистих досягнень, тим більше стадій емоційного вигорання буде сформовано у педагогічних працівників.

Отже, спостерігається середній рівень ризику вигорання в колективі з домінацією симптомів резистенції: неадекватне вибіркоче емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція (спрощення) професійних обов'язків. Діє принцип «не бажаю або не хочу»: вважатиму за потрібне – приділяти увагу даному учню, буде настрій – відгукнусь на його потреби. Рекомендовано, освітян з вираженими симптомами резистенції навчити прийомам емпатійного слухання та поведінковим прийомам децентрації поведінки через тренінг сензитивності, тренінг розвитку емоційного інтелекту.

Висновки до розділу II

В даному розділі ми проводили емпіричне дослідження, з метою виявлення негативних проявів симптоматики що стосуються професійного вигорання педагогів, також було представлено результати первинної діагностики за таким психодіагностичним інструментарієм, з допомогою якого здійснювалась дана діагностика респондентів, а саме: діагностика рівня емоційного вигорання (В. В. Бойко); опитувальник для виявлення депресивного стану зокрема соматичної депресії та когнітивно-афективного прояву в педагогічних працівників (Шкала депресії Бека); опитувальник визначення професійного вигорання К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової):

- 1) В ході інтерпретації даних за методикою «діагностика емоційного вигорання (В. В. Бойко)» було виявлено, що показники основних фаз емоційного вигорання, а саме: фаза «напруга», у якій 35% (7 осіб), мають низькі показники, і дана фаза не сформована, на відміну від інших опитувальних. На стадії формування даної фази більшість опитувальних (55%), і фіксування сформованої стадії (10%).
- 2) На відміну від фази «резистентність», тобто психологічний опір індивіда, який тим самим захищає його самого від неприємних ситуацій та вражень. В даній фазі показники були направлені на стійке формування (50%) опитувальних, в процесі формування (30%) і кількість опитувальних у процентному відношенні, фаза яких була зовсім не сформована (20%).
- 3) Фаза виснаження, являє собою прояв знемоги індивіда, занепад ресурсів психічного характеру, що проявляється тільки тоді, коли прояв опору, виявляється неефективним, тому дана стадія сформована лише у 25% серед усіх опитуваних, 35% - на стадії формування, і 40% - не сформована фаза.

- 4) Проаналізовано результати за опитувальником «Шкала депресії Бека» нами було отримано дані за двома субшкалами соматичної депресії (S-P) та когнітивно-афективного прояву (C-A) та виявлено, що групова тенденція має схильність до високих значень когнітивно-афективного прояву, що варіюється від 2-14 балів. Прояв даної моделі поведінки особистості є наслідком змінення її від однієї ситуації до іншої, при цьому, досить передбачувано. Щодо показників субшкали соматичного прояву депресії (S-P) результати варіюються від 0-8 балів, це говорить про те, що, чим більше зростають показники за даною субшкалою, глобальніше буде проявлятися активація симпатичної нервової системи, що проявляється у вигляді вегетативних симптомів.
- 5) За показниками опитувальника визначення професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової), нами було виявлено, що за результатами шкали емоційного виснаження прояв даного симптому спостерігається у 40% педагогічних працівників, це говорить про прояв фізичного та морального виснаження вчителів з пониженням мотиваційної сфери у професійній діяльності. Щодо показників шкали «деперсоналізація», результати значно нижче та проявляються у 4 осіб, що у відсотковому значенні складає 20%, ознакою цього є те, що працівники сфери освіти не можуть адекватно сприймати своє «Я», такі люди починають проявляти цинічне відношення до колег, з якими працюють, таким чином, відбувається дегуманізація міжособистісних відносин у професійній діяльності індивіда. Найнижчі показники за шкалою «редукція особистих досягнень» були лише у 3 осіб (15%), модель поведінки при цьому виражається у виникненні відчуття, що він став менш компетентнішим у сфері тієї діяльності в якій він працює, з'являється відчуття хронічної неуспішності в даній професійній діяльності.

Отже, спостерігається середній рівень ризику вигорання в колективі з домінацією симптомів резистенції: неадекватне вибіркоче емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, редукція (спрощення) професійних обов'язків. Діє принцип «не бажаю або не хочу»: вважатиму за потрібне – приділяти увагу даному учню, буде настрій – відгукнусь на його потреби. Рекомендовано, освітян з вираженими симптомами резистенції навчити прийомам емпатійного слухання та поведінковим прийомам децентрації поведінки через тренінг сензитивності, тренінг розвитку емоційного інтелекту.

РОЗДІЛ ІІІ

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В ОСВІТНЬОМУ ЗАКЛАДІ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

3.1 Модель психопрофілактики професійного вигорання в період дистанційного навчання

Синдром вигорання в педагогічній діяльності став надзвичайно актуальною проблемою сьогодення. Саме від них залежить сформування та подальший розвиток людських ресурсів. Часто вчителі відчують вигорання і стають емоційно та фізично витраченими на початку своєї кар'єри. Метою розробки моделі психопрофілактики було вивчити ефективність методу емоційної візуалізації щодо симптомів вигорання вчителів. Модель базується на принципах нейрографіки та арт-терапії на основі робіт А. Alschuler, А. Reynolds [32, 37] У 4-тижневому експериментальному дослідженні перед тестуванням та після тестування порівняно рівні вигорання на вибірці 20 викладачів.



Рисунок 3.1. Модель психопрофілактики вигорання

Ключовими завданнями нашої програми є (рис.3.1.):

- 1) підвищення самооцінки педагога через когнітивно-поведінкові прийоми психотерапії,
- 2) зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі через комунікативні вправи СПТ,
- 3) сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів через нейрографіку,
- 4) формування практикуму розслаблення та зняття напруги через прийоми арт-терапії, покращення емоційного стану педагога.

Синдром емоційного вигорання являє собою виснаження емоційного, фізичного та розумових станів особистості, що виявляються у професійній діяльності вчителя. Стан емоційного вигорання можна охарактеризувати як фізична та емоційна втома, особистість немов спустошена, але в окремих випадках це може виражатися у грубості, різкому негативному ставленні до колективу, колег, особистість відчуває некомпетентність у сфері своєї професійної діяльності, непорозуміння на роботі та в особистому житті що дає підґрунтя для розчарування у своєму житті, та тих життєвих цінностей, що людина не проживає у наявності даного синдрому. Такого роду психологічний стан з наявною симптоматикою це ніщо інше як «людина, що перегоріла на роботі». Це травма, що викликана наслідками тяжкої праці з виснаженням та відчуттям перевтоми. Під впливом цього стану, від вчителя учню передається відчуття дратівливості, тривоги, агресії та байдужого відношення до оточуючих.

Отже, основна тема психопрофілактичної програми – профілактика професійного вигорання вчителя.

Метою даної програми є: профілактика та запобігання подальшого розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників

Програма складається із трьох частин (табл. 3.1): підготовча, основна і заключна частини. (Всього в програмі 12 занять).

Вступна частина, до якої входять такі заняття як знайомство с членами групи, встановлення емоційного контакту. Ця частина програми передбачає встановлення правил в групі, а також первинну діагностику всіх учасників.

Основна частина даної програми включає в себе 8 занять, та спрямована на підвищення самооцінки педагога та зниження рівня його тривожності, розвитку впевненості у собі.

Заключна частина – два заняття що включають в себе рефлексію учасників групи та зворотного зв'язку з приводу очікувань, і чи справдились вони по завершенню даної програми.

Таблиця 3.1 Структура психопрофілактичної програми «Профілактика та запобігання синдрому професійного вигорання у вчителів»

№ з/п	Мета використаних вправ	Вправи	Час (год.)	Кількість учасників
1.	Здійснити знайомство між учасниками даної програми, спрямувати їх активне включення в процес, створення відчуття безпеки та довіри між учасниками, визначення свого самопочуття та настрою.	«Значення кольору»	1	10
		«Два береги»		
		«Позитивні якості»		
		Нейрографіка «Я в образі дерева»		
	«Мій настрій»			
2.	Сприяння до позитивного сприйняття свого «я». Навчити учасників помічати хороші моменти у своїй роботі. Охарактеризувати рівень поінформованості учасників про проблему.	«Не подобається - подобається»	1	10
		«Асоціації»		
		«Дзеркальні відображення суджень»		
3.	Сприяння учасників до пошуку особистісних ресурсів. Допомогти учасникам сприймати та приймати важливість свого «Я». Сприяти до позитивного та адекватного ставлення учасників групи до своєї самооцінки.	«Долоня»	1	10
		«Рольова гімнастика»		
		«Чарівний ярмарок»		
4.	Навчити учасників різним психотехнічним прийомам, що допоможуть відчувати	Нейрографіка	1	10
		«Глибоке дихання»		
		«Лимон»		

	розслаблення, зняття втоми та відновлення сил. Релаксація.	«Спокійне місце»		
5.	Допомогти учасникам розвинути внутрішні мотиваційні особистості. Продіагностувати рівень нахилу до стресових особливостей. Навчитися правильному плануванню завдань та життєвої мети.	«Розмова з професією» «Прання» «Заповнення матриці»	1	10
6.	Подолання відчуття перевантаження, брак часу. Дати учасникам за допомогою методу арт-терапії позбутися стресового стану, відчути розслаблення. Усвідомлення учасниками проблем особистого характеру, шляхи їх подолання. Допомогти учасникам осмислити своє життя та активізувати головні цілі у ньому.	«Занедбаний сад» Нейрографіка: «Як розібратися зі стресом» «Подорож» «Легкі радощі»	1,5	10
7.	Знаходження учасниками резервів часу для самовдосконалення. формування адекватного ставлення до себе, самовпевненості, адекватної самооцінки, формування мотивації досягнення успіху.	«Схема часу» Нейрографіка «Мої ресурси» «Скажи «ні» » «Висока енергія»	1	10
8.	Вивчення «внутрішнього звучання» установок, усвідомлення власного потенціалу. Релаксація. Створення та переживання власного «Я». Самовдосконалення шляхом створення ситуацій, нового бачення себе.	«Я вмю, знаю, можу» «Малюнок «Я» » Нейрографіка «Пасивне розслаблення»	1	10
9.	Формування мотивації досягнення. Переведення свого абстрактного образу в більш деталізований що пов'язаний з особистісними переживаннями та реальної поведінки кожного учасника групи за допомогою креативності та її феноменологічних аспектів.	«Картинна галерея» «Як ти вчиниш?» «Тема успіху» «Нестандартна поведінка» «Успіх у минулому»	1,5	10

10.	Підвищення самооцінки учасників, знизити тривожний стан, депресію, агресивність, сором'язливість. Дослідити рівень свого емоційного стану, визнати почуття та навчитися приймати відповідальність за них. Підвищення самоінтересу, аутосимпатії,	«Компліменти»	1	10	
		Нейрографіка «Візуалізація емоцій»			
		«Намалюй своє ім'я »			
11.	Формування установки на можливість внутрішнього самовдосконалення, зниження тривожності та підвищення рівня безпеки.	«Вогнище проблем»	1	10	
		«Хто я»			
		«Моя біографія»			
12.	Усвідомлення різних етапів свого життя учасниками групи та усвідомлення того, що відбувається тут і зараз. Скорегувати замкнутість індивіда. Рефлексія зворотного зв'язку. Налаштувати учасників групи на завершення занять.	«Асоціація іграшкою»	3	1	10
		«Я дарунок для людей»			
		«Подарунки»			
		«Валіза»			
Σ			13	10	

Учасники сформованої експериментальної групи – 10 осіб, віком від 32 до 50 років.

В формуванні загальноприйнятих принципів, ми керувались теорією і практикою психологічного тренінгу К. Л. Мілютіної

Основні принципи тренінгової роботи в програмі, яких дотримувалися учасники сформованої вибірки:

- Принцип добровільності: учасники групи як і ведучий, беруть участь в усіх вправах, свідомо та за власним бажанням. При дотриманні даного принципу, слід враховувати, що учасник даного тренінгу повинен прийти на заняття не за примусом (адміністрації) а за власним бажанням [22].
- Принцип рівноправності: для дотримання цього принципу, учасникам групи слід пам'ятати, що кожен учасник даної групи має

свої права та обов'язки, та повинен їх дотримуватися до завершення занять [22].

- Принцип «тут і зараз»: концентрація учасників групи на своїх думках та переживаннях, та обговорення їх в реальному часі.
- Принцип конфіденційності: характерне збереження конфіденційності учасників групи, тобто, всі ті переживання, та досвід яким діляться учасники групи в процесі тренінгових занять, мають право на обговорення, тільки на даному тренінгу, а не поза ним [22].
- Принцип постійного зворотнього зв'язку: зміна людиною, типу її поведінки, та пошук більш ефективного спілкування.
- Принцип дослідницької позиції: цей принцип характеризується на прагненні учасника групи до нового досвіду, відкритості, спостерігати за особистісними змінами, та прагнути до певних змін у позитивній динаміці [22].

В моделі психологічного супроводу в основі проявів професійного вигорання виявлялися стадії напруги, резистенції та виснаження. Більш детально з ознайомитися в даними стадіями синдрому професійного вигорання можна у підрозділі 1.1 розділ I нашої наукової роботи.

Після обґрунтування моделі психологічного супроводу, перейдемо до практичної частини нашого дослідження. Роздивимося перші три заняття, що описані у структурі складеної нами програми.

Перше заняття, в якому брали участь наші учасники, не ставило на меті зміни особистісного характеру, нашим завданням даному етапі психопрофілактики було налагодження відносин в групі, вислови учасників щодо свої очікувань від занять, включення в процес учасників та створення відчуття безпеки та довіри між учасниками в групі.

Разом з ведучим учасники визначили загальноприйняті правила, які в подальших заняттях група повинна була дотримуватися, говорити по черзі, правило слова «стоп», поважати один одного, думку інших учасників,

говорити тільки від свого імені, говорити коротко та по темі даного тренінгового заняття, також враховувалося правило конфіденційності.



Рисунок 3.2. Фото заняття

Перша вправа нашого заняття була «Значення кольору», де треба було вибрати кольорову смужку паперу. Мета цієї вправи була у тому, щоб побачити як налаштовані учасники групи, в якому вони перебувають настрої і яке мають самопочуття, а колір обраної смужки згодом інтерпретувався тлумаченням значення кольорів за М. Люшером. Більшість учасників вибрали смужки червоного, жовтого та синього кольорів, що означали: червоний (енергійна активність, прагнення до успіху через боротьбу, потреба діяти та втрачати сили), жовтий колір смужки (сподівання на легкість, розслаблення, прагнення до нового) та смужки синього кольору (стан спокою, потреба у відпочинку, емоційна стабільність, гармонія) лише один учасник даної групи обрав смужку фіолетового кольору що свідчило про його вразливість, емоційну виразність, чутливість, мрійливість та повну віддачу цим почуттям.



Рисунок 3.3. Фото заняття

Таким чином, люди з різною структурою особистості та в різному психологічному стані вбачають наш світ буквально в певному кольорі, якій вони обрали. Це показало, що емоційних екстравертів в групі було дедалі більше, оскільки вони вибрали більш яскравіші та барвистіші кольори із переважанням теплих. Тривожні інтроверти, навпаки, менш барвистий спектр, із переважанням синього кольору.

Виконання другої вправи «Два береги» ставило на меті визначення очікувань учасників. Ведучий пропонував учасникам на стікерах-човниках написати свої очікування від даного заняття та прикріпити їх до дошки, на ватман, де було розташовано два береги – «берег очікувань» та берег реальності. Більша кількість учасників описували що очікують покращення свого настрою, зняття певної напруги та набуття спокою. Було видно, що педагоги дуже заклопотані об'ємами своєї роботи та втомлені морально, що дало підґрунтя до таких очікувань.

Під час виконання третьої вправи, що мала назву «Позитивні якості» де потрібно було привітатися з іншими учасниками назвавши своє ім'я і власні позитивні якості, що починаються з літер ініціалів, було помітно, що деякі учасники немов соромилися назвати свої найкращі якості, хвилюючись та дивлячись на реакцію інших, та очікуючи побачити на їх обличчі осуд та незгоду. Але на початку, в основному, атмосфера у групі задавалась досить позитивною та доброзичливою.

Четверта вправа, метою якої було створення можливості для учасників, проаналізувати свої переживання, та побачити образ свого «Я» на символічному рівні. Учасникам пропонувалося намалювати три дерева, які б символізували їх роботу, перше – на початку дня, друге – у середині дня і третє – наприкінці тижня. В процесі обговорення учасниками, було визначено. Деякі з них малювали перше дерево тонким та з маленькою кількістю листя, та інші два – які немов набиралися листви та розквітали немов кажучи, що трудова неділя починається важко та без великих бажань та прагнення в професійній діяльності. Інші ж навпаки, намалювали великі та

густі повні листя дерева на початку тижня, що згодом змінювалися на більш тонкі та невиразні, це могло свідчити про те, що людина на початку тижня навпаки відчуває себе бадьоро та готова до трудового навантаження, але наприкінці тижня її запал та перспективи розчиняються в обов'язках, перенапруженні інформаційного потоку та активному спілкуванню як з учнями, вчителя та батьками.



Рисунок 3.4. Фото заняття

П'ята вправа «Мій настрій» була зосереджена в даному занятті, на тому, щоб побачили зворотній зв'язок від учасників заняття та між ними самими. Ведучий пропонував знову обрати смужку певного кольору, щоб визначити настрій та самопочуття учасників після вправ. Певна кількість учасників обрали смужки жовтого, зеленого та синього кольору, що свідчило про їх вольове зусилля, високий рівень домагань, впевненість у собі (зелений колір), мрійливість, радість, розслаблення, розкутість та сприйнятливність – жовтий колір смужки, та синій – потреба у відпочинку, душевна прихильність до партнерів.

Метою другого заняття було сприяння до позитивного сприймання учасників свого «Я», навчити їх помічати хороші моменти у своїй роботі.

Перша вправа «Подобається – не подобається» учасникам пропонувалося назвати певні позитивні моменти, які вони сприймають з радістю, і ті моменти, що викликають у них пригнічення та негативізм. В

ході обговорення виявилось, що вчителі вбачають більше негативних моментів, що викликають у них більше роздратування, таких як: перевантаження на роботі, виконання не своїх обов'язків, також свого роду прояви неповаги учнів та батьків до вчителя, знецінення праці вчителя, та поваги його професійної праці, але саме погане, що зазначили учасники – знемога на вплив дітей, на їх погляди, незмога їх перевиховати та привити їм почуття до навчання.

Вправа «Асоціація» метою якої було охарактеризувати та пояснити учасникам про проблему даного синдрому. Учасники ставали в коло і кожен кидав іншому м'ячика, той хто зловив м'яч, мав говорити про асоціації, що виникають при слові «стрес» та тільки після відповіді, кинути м'яч іншому учаснику. В процесі вправи відповіді-асоціації педагогів щодо розуміння поняття стрес, були приблизно такі: конфлікти з учнями та батьками у школі, багато помилок останнім часом у виконанні якоїсь конкретної діяльності, нехватка часу, порушення сну, при особливо стресових ситуаціях зміна або втрата апетиту та роздратованість. Все ці аспекти, що були названі вчителями в ході виконання цієї вправи, є ніщо інше, як розвиток професійного вигорання.

Третя вправа другого заняття «Дзеркальні відображення судження» учасникам пропонувалося розділитися на пари, в ході вправи першому учаснику потрібно було описати негативну ситуацію, а другому учаснику, навпаки, підібрати позитивні аспекти, що гарно б впливали на дану ситуацію.

У ході третього заняття метою було залучення учасників до пошуку особистісних ресурсів та позитивного ставлення учасників групи до своєї самооцінки.



Рисунок 3.5. Фото заняття

Перша вправа третього заняття «Долоня» полягала у тому, що учасники на папері формату А4, обводили свою долоню, а потім в центрі намальованої кісті писали те, що їм вдається гарно робити, і що приносить їм задоволення. Один з учасників жартома говорив про те, що найкраще йому вдається гарно спати у вихідні дні (це говорить про відчуття хронічної втоми учасника), деякі говорили про спільний відпочинок з близькими (про нехватку часу на спілкування у колі близьких), деякі учасники говорили про те, що їм приносить задоволення вирощувати квіти, а потім милуватися цією красою на підвіконні, інші – більше були занурені в коло своєї професійної діяльності, та більшу увагу приділяли саме своїм вмінням та досягненням на тлі своєї кар'єрної сходінки.

Друга вправа за структурою нашого заняття була «Рольова гімнастика», де учасникам пропонувалося залучитися до процесу, шляхом вимовляння слова «Я», але за тим емоційним забарвленням, яке було описано на картах - здивовано, сумно, ніжно, з іронією, злісно, тихо, захоплено, з відчуттям відповідального працівника, розчарованого працівника. Всі учасники впоралися з цією вправою, що не викликала ніяких труднощів.

Третя вправа «Чарівний ярмарок» де учасникам групи потрібно було уявити собі, що вони знаходяться на ярмарку, на якому усі продають, купляють і обмінюються незвичайним товаром – риси характеру людини. Кожен учасник на аркуші писав слово «придбаю» та визначав, які ж риси характеру він хотів би придбати. Деякі з педагогів хотіли б «придбати» вимогливість, інші ж, навпаки прагнули до «придбання» риси зібраності, стриманості та бути завжди бадьорими та життєрадісними незалежно від ситуацій.

Отже, ми здійснили обґрунтування моделі психопрофілактичного сприяння щодо запобігання подальшого розвитку професійного вигорання у педагогів та здійснили описання вправ, що були нами апробовані в ході нашої програми. Тепер, наступним етапом нашої наукової роботи, буде оцінка здійснення психопрофілактичного втручання. Тому, перейдемо до даного етапу з метою виявлення, чи була наше інтервенція ефективною.

3.2 Оцінка ефективності корегування певних симптомів синдрому професійного вигорання у педагогів

Оцінка ефективності проведеної нами роботи базувалась на повторному діагностуванні педагогів за методикою «опитувальник визначення професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової) для того, щоб порівняти отримані результати даних як в до та після впровадження моделі психопрофілактики.

У 4-тижневому кількісному експериментальному дослідженні контрольної групи перед тестуванням та після тестування порівняно рівні вигорання на вибірці 20 викладачів. Група, що брала участь у психопрофілактичних заходах, тоді як контрольна група не брала участь у психопрофілактичних заходах протягом усього дослідження. Учасники оцінювались з використанням «опитувальник визначення професійного вигорання» К. Маслач, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової).

До переліку опитувальних в експериментальній групі увійшли досліджуванні з певними проявом порушень психологічних аспектів що сприяють появі професійного вигорання, профілі яких було закодовано : 2Пж32, 3Вж36, 4Юж28, 5Жж36, 10Гж50, 12Бж48, 13Пж35, 14Кж35, 16Мж44, 19Уж40. На них декілька місяців поспіль, здійснювався психологічний вплив, задля того, що б побачити певну динаміку, і подивитися, як будуть змінюватися показники, в залежності від нашої моделі психологічного супроводу.

До переліку контрольної групи, увійшли ті учасники, які не долучались до психологічного впливу, але, разом з цим, теж пройшли повторно діагностику: 1Фж31, 4Юж28, 6Ож31, 7Рж62, 8Нж50, 9Ож45, 11Шж29, 17Ож42, 18Тж45, 20Мж35.

Для того, щоб з'ясувати рівень значимості у досліджених групах, та порівняти результати експериментальної та контрольної групи, нами був застосований U-критерій Манна-Уїтні.

H_0 – у двох вибірках рівень ознаки майже не відрізняється.

H_1 – у експериментальній вибірці рівень ознаки нижче ніж у контрольній.

Отримані результати відображені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Рівень статистичної значимості між двома групами

№ з/п	Назва шкали	U емпіричне	Рівень статистичної значимості
1.	Напруга	9	$p < 0,05$
2.	Резистенція	18,5	$P < 0,05$
3.	Виснаження	13,5	$p < 0,05$

Як ми бачимо, в таблиці 3.2 усі три показники стадій емоційного вигорання мають статистичні зрушення, але, більш близькими до зони значимості є такі шкали як : напруга ($U_{емп} = 9$) та виснаження ($U_{емп} = 13,5$), в

той час, як шкала «резистенція» має показник ($U_{\text{емп}} = 18,5$), а так як $U_{\text{крт.}} = 23$, тому, можна сказати, що показник значимості за цією шкалою, знаходиться в зоні невизначеності.

Загалом, розглянувши результати статистичної обробки за повторною діагностикою методикою «діагностика емоційного вигорання» Бойко В. В. контрольної та експериментальної групи, ми можемо стверджувати, що сформована нами програма психологічного впливу, показала себе як досить ефективна. Слід зазначити, що наша психопрофілактична програма показала свою ефективність і значимість з зазначеними вище фазами емоційного вигорання «напруга, резистенція».

Встановлено, що модель психопрофілактики значно зменшує 2 компоненти вигорання. Позитивний вплив на вчителів, рівень вигорання яких або негативно впливає на освітнє середовище, або змусив їх подумати про залишення професії, допоможе виростити та зберегти цінні активи для навчання студентів.

Висновки до розділу III

1. Ми склали програму психопрофілактики, яка була апробована з педагогічними працівниками з метою профілактики та запобігання подальшого розвитку емоційного вигорання у вчителів, яка базувалась на принципах дослідницької позиції, «тут і зараз» та принципу постійного зворотного зв'язку.

2. Ключовими завданнями нашої програми були: підвищення самооцінки педагога, зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі, сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів, формування практикуму розслаблення та зняття напруги, стабілізування емоційного стану педагога.

3. Щоб побачити ефективність створеної нами програми, нами було проведено емпіричне дослідження, участь в якому приймали дві групи: експериментальна (що піддавалась психологічному втручанню) та контрольна. В ході проведення математичної статистики, ми побачили, що шкали «напруга» що має показники ($U_{емп} = 9$), та виснаження ($U_{емп} = 13,5$) мають статистичні зрушення, показники яких, знаходяться на рівні значимості, статистично не значимою показала себе шкала «резистенція» показники якої ($U_{емп} = 18,5$). Дані показники змогли обґрунтовано довести, що складена нами програма психологічного впливу гарно вплинула на зняття напруги педагогічних працівників, на виснаження, педагоги навчалися чути один одного, адекватно оцінювати рівень значимості своєї самооцінки та черпати нові сили задля збереження своїх енергетичних ресурсів, щоб і надалі справлятися зі стресовими ситуаціями, що виникають в їх професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Отже, нами було теоретично обґрунтовано та емпірично вивчено феноменологію педагогічного професійного вигорання та запропоновано модель психопрофілактики даного синдрому. Ми дійшли таких висновків, що:

1. Опрацювавши та узагальнивши різні погляди науковців на проблематику синдрому професійного вигорання, ми дійшли висновку, що даний синдром являє собою виснаження індивіда, що щоденно стикається з великою кількістю інформаційного шуму та знаходиться у тісному взаємозв'язку з відчуттям особистісної непотрібності у своїй професійній діяльності. Людина, що стикається з даним синдромом, не може реалізувати свої життєві цінності в професійній діяльності.

2. Розглянувши вигорання як феномен у педагогічній професійній діяльності, слід виокремити стадії даного синдрому, до яких можна віднести: напругу – пусковий механізм для прояву даного синдрому, резистенцію – роздратування індивіда, як один із захисних механізмів психіки, та виснаження – характеризується байдужістю індивіда до свого життя і навіть до самого себе (В. Бойко). Також різновид вигорання, такі як: легке вигорання (щоденні труднощі індивіда) та хронічне (систематичне напруження центральної нервової системи) (А. Ленгле).

3. Теоретично було опрацьовано наукову літературу щодо педагогічного професійного вигорання дистанційної освіти в період карантину, та виявлено, що опрацювавши та проаналізувавши низку праць що стосуються дистанційного навчання. На основі аналізу, первинної діагностики даних, нами були виявлені певні порушення, що сприяли розвитку професійного вигорання у педагогічних працівників. Найбільш виявлені негативні варіації, що стосуються симптоматики емоційного вигорання, а саме: тривога та депресія, редукція професійних обов'язків, психосоматичне та психовегетативне порушення.

4. Нами була складена та апробована психопрофілактична програма, що базувалась на профілактиці та запобіганні подальшого розвитку емоційного вигорання у вчителів, яка базувалась на принципах дослідницької позиції, «тут і зараз» та принципу постійного зворотного зв'язку. Ключовими завданнями нашої програми були: підвищення самооцінки педагога через когнітивно-поведінкові прийоми психотерапії, зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі через комунікативні вправи СПТ, сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів через нейрографіку, формування практикуму розслаблення та зняття напруги через прийоми арт-терапії, покращення емоційного стану педагога. Програма показала себе досить ефективно, та підтвердила свою ефективність у зниженні розвитку факторів, що призводять до прогресивного розвитку професійного вигорання.

5. Для оцінки ефективності психологічного втручання, нами був використаний U-критерій Манна-Уїтні, щоб зіставити результати експериментальної та контрольної групи, та зазначити, чи були зафіксовані певні зрушення між двома вибірками. Оцінка ефективності показала: В ході проведення математичної статистики, ми побачили, що шкали «напруга» що має показники ($U_{емп} = 9$), та виснаження ($U_{емп} = 13,5$) мають статистичні зрушення, показники яких, знаходяться на рівні значимості, статистично не значимою показала себе шкала «резистенція» показники якої ($U_{емп} = 18,5$).

Таким чином, ми можемо стверджувати, що ефективність програми психопрофілактики професійного вигорання в період дистанційного навчання доведено.

Список використаної літератури

1. Агеева И. А. Успешный учитель: тренинговые и коррекционные программы / Агеева И. А. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
2. Баранова Н.П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності.- Х.: Вид. Група «Основа», 2009. – 159 с.
3. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти. Монографія. - К.: Атіка, 2008. – 684 с.
4. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания: диагностика и профилактика / В.В. Бойко. – СПб: Питер, 2008. – 336 с.
5. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь : теория и практика. – [изд. 3-е испр. и доп.]. – М. : Независимая фирма «Класс», 2001. – 336 с.
6. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп.— М.: Ось-89, 2001. — 224 с.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб: Питер, 2008. – 336 с.
8. Гомцяня О.А., Морєва Я.А. Профилактика синдрома выгорания в процессе профессиональной подготовки социальных работников // Экономическая социология. Социология № 3. – 2018г.
9. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения. /О. П. Горбушина. – СПб : Питер, 2007. – 176 с.
10. Гринберг Д. Управление настроением : методы и упражнения / Д. Гринберг, К. Падески. – СПб.: Питер, 2008 – 224 с.
11. Дудка О., Власій О., Дрінь Б. Особливості організації елементів дистанційного навчання в сучасній школі, 2017. [Електронний ресурс].
Режим доступу:
file:///C:/Users/User/Downloads/gsuk_2017_17_22%20(2).pdf

12. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Жогно Юрій Петрович. – Одеса, 2009. – 249 с.
13. Іржавська Я. А. Профілактика емоційного вигорання // Шкільному психологу. Усе для роботи : наук.-метод. журн. / ТОВ "Вид. група "Основа" ; ред. В. Андрєєва. - Харків : Основа, 2020. – № 5 (137) – с. 12-19.
14. Іржавська Я. А. Профілактика емоційного вигорання. Педагогічна майстерня : наук.-метод. журн. / ТОВ "Вид. група "Основа" ; голов. ред. В. Садкіна. - Харків : Основа, 2020. – № 4 (112) – с. 5-10.
15. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посіб. – К.: Міленіум, 2003. – С. 274 – 280
16. Кисорець Ю. Психокорекційна програма проведення тренінгу / Ю. Кисорець // Директор школи. – 2011. – 1(49). – С. 80-90.
17. Корбут О. Дистанційне навчання: моделі, технології, перспективи. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://confesp.fl.kpi.ua/ru/node/1123>. Дата звернення: Жовт. 04. 2020р.
18. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание — пепел после фейерверка. Экзистенциально-аналитическое понимание и предупреждение [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tovievich.ru/news/6389-alfred-lengle-emocionalnoe-vygoranie-pepel-posle-feyerverka-ekzistencialno-analiticheskoe-ponimanie-i-preduprezhdenie-lekciya-v-mspi-27112014.html>
19. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального подхода / А. Лэнгле, К. Орглер, С. В. Кривцова // Экзистенциальный анализ 2009. – №1. – с. 141-170.
20. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А.Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. - №2. - С. 3-16
21. Малярчук О. В. Концептуальні теорії дистанційного навчання у світовій практиці / О. В. Малярчук // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2008. – № 37. – С. 178–181.

22. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. – К.: МАУП, 2004. – 192 с.: іл.
23. Міщенко М.С., Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко «Молодий вчений» - № 4 (19) - Частина 3 - квітень, 2015 р. – с. 103-105.
24. Молокоєдов А. В., Слободчиков И. М., Удовик С. В. / Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. – М.: ООО «Левъ», 2018, 220 с.
25. Опитувальник депресії Бека [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/%D0%A8%D0%9A%D0%90%D0%9B%D0%90-%D0%94%D0%95%D0%9F%D0%A0%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%87-%D0%91%D0%95%D0%9A%D0%90_21.pdf
26. Орёл В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дисс. ... доктора психол. наук : 19.00.03 / Орёл Валерий Емельянович. – Ярославль, 2005. – 608 с.
27. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. – СПб.: Речь, 2001.– с. 276–282
28. Стефаненко П.В. Теоретические и методические основы дистанционного обучения в высшей школе: Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Институт педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К., 2002. – 478 с.
29. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога : Учебное пособие. / Е. М. Семёнова. – [3-е изд.]. – М. : Психотерапия, 2006. – 256 с.
30. Трушкова С. В., Калашникова Д. Д. Стратегии преодоления стресса с учетом темперамента работника. . Сб. публ. научн. журн. "Globus" «Достижения и проблемы современной науки». - Выпуск 7 (40). - СПб.: Научный журнал "Globus", 2019. – 156 с. – с. 50-53.

31. Фатєєва М. Ф. Профілактика емоційного вигорання педагогів // Шкільному психологу. Усе для роботи. : наук.-метод. журн. / ТОВ "Вид. група "Основа" ; ред. В. Андрєєва. - Харків : Основа, 2020 . № 1 (133). – с. 28-31.
32. Alschuler A. S. et al. Teacher Burnout. Analysis and Action Series. – NEA Distribution Center, Academic Building, West Haven, CN 06516, 1980.
33. 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.
34. [Miller R. William, Stephen Rollnick](#). Motivational Interviewing, Second Edition: Preparing People for Change // (Applications of Motivational Interviewing). - Hardcover. – 23 May 2002. - 419 p.
35. Moore M., (Ed.). Handbook of distance education.- Edition 3. - Routledge, 2013. – p. 752.
36. Polat E., Beshenkov S., Bukharkyn M. Theory and Practice of Distance Learning. Moskva, Russia: Academia, 2004.
37. Reynolds A. E. Effect of the Emotional Freedom Technique (EFT) on Teacher Burnout. – ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106, 2010.
38. Ruhe V., and B.D. Zumbo, Evaluation in distance education and e-learning: The unfolding model. New York, USA: Guilford Press. 2008.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Первинна обробка даних за методикою
«Діагностика рівня емоційного вигорання» (Бойко В. В.)»**

№ з/п	КОД	Результати рівня емоційного вигорання (у балах)											
		Напруження				Резистенція				Виснаження			
		1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	3.3	3.4
1.	1Фж31	17	10	7	10 (44)	15	12	12	8 (47)	15	8	8	15 (46)
2.	2Пж32	17	8	2	18 (45)	25	5	13	14 (57)	5	8,	8	15 (36)
3.	3Вж36	17	0	5	20 (42)	25	20	28	20 (93)	27	12	18	15 (72)
4.	4Юж28	15	0	1	0 (16)	17	0	5	3 (25)	2	3	8	8 (21)
5.	5Жж36	12	13	5	8 (38)	17	8	2	7 (34)	20	10	8	11 (49)
6.	6Ож31	2	8	0	8 (18)	10	7	4	10 (31)	3	8	13	5 (29)
7.	7Рж62	5	5	0	13 (23)	25	17	17	22 (81)	20	0	8	8 (36)
8.	8Нж50	15	5	1	20 (41)	17	19	20	12 (68)	2	8	0	13 (23)
9.	9Ож45	5	5	2	10 (22)	26	25	18	20 (89)	25	9	27	18 (79)
10.	10Гж50	27	2	8	15 (52)	27	5	23	17 (72)	10	3	18	25 (56)
11.	11Шж29	0	5	11	3 (19)	25	9	0	25 (59)	7	10	16	3 (36)
12.	12Бж48	27	10	7	18	25	25	25	20	12	3	15	20

					(62)				(95)				(50)
13.	13Пж35	9	7	6	11 (33)	23	10	25	22 (80)	22	16	13	10 (61)
14.	14Кж35	19	20	21	28 (88)	19	17	15	20 (71)	20	18	25	30 (93)
15.	15Уж46	14	5	7	7 (33)	28	22	18	0 (68)	5	8	5	5 (23)
16.	16Мж44	13	8	8	15 (44)	19	17	15	10 (58)	5	10	8	13 (36)
17.	17Ож42	15	7	8	10 (40)	17	10	12	12 (51)	8	10	10	17 (45)
18.	18Тж45	14	10	15	8 (47)	15	10	12	15 (52)	10	12	15	8 (45)
19.	19Уж40	25	7	5	7 (39)	19	22	18	14 (73)	25	18	18	25 (86)
20.	20Мж35	9	8	10	13 (40)	15	8	0	13 (36)	14	13	10	5 (42)

Примітки до таблиці:

- 1.1 – переживання психотравмуючих обставин;
- 1.2 – незадоволеність собою;
- 1.3 – «загнаність у клітку»;
- 1.4 – тривога і депресія;
- 2.1 – неадекватне вибіркове емоційне реагування;
- 2.2 – емоційно-моральна дезорієнтація;
- 2.3 – розширення сфери економії емоцій;
- 2.4 – редукція професійних обов'язків;
- 3.1 – емоційний дефіцит;
- 3.2 – емоційне відчуження;
- 3.3 – особистісне відчуження (деперсоналізація);
- 3.4 – психосоматичне та психовегетативне порушення.

Додаток Б

Загальні результати даних первинної психодіагностики

№ з/п	Код	Дані за шкалами депресії А. Т. Бека (в балах)		Дані за шкалами діагностики професійного вигорання К Масlach, С. Джексон (в адаптації Н. Є. Водоп'янової)		
		С-А	С-Р	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
1.	1Фж31	11	4	23	7	31
2.	2Пж32	6	5	29	9	30
3.	3Вж36	10	6	30	11	33
5.	4Юж28	2	1	10	4	44
4.	5Жж36	3	0	22	9	34
6.	6Ож31	2	1	17	7	38
7.	7Рж62	4	2	24	8	34
8.	8Нж50	10	4	23	8	43
9.	9Ож45	9	5	14	10	36
10.	10Гж50	9	4	27	13	30
11.	11Шж29	2	0	15	5	31
12.	12Бж48	10	3	32	10	33
13.	13Пж35	14	5	27	7	35
14.	14Кж35	9	4	32	11	29
15.	15Уж46	6	6	21	7	39
16.	16Мж44	9	5	26	10	33
17.	17Ож42	10	3	18	9	37
18.	18Тж45	10	2	20	6	41

19.	19Уж40	9	8	30	12	31
20.	20Мж35	4	3	21	6	33

Примітки до таблиці: С-А – когнітивно-афективна субшкала; S-P – субшкала соматичних проявів депресії.

Додаток В

**Результати вторинної діагностики (у балах)
за методикою «діагностика емоційного вигорання» Бойко В. В.
(контрольна група)**

№ з/п	Код	шкала «Напруження»	шкала «Резистенція»	шкала «Виснаження»
1.	1Фж31	41	41	52
2.	4Юж28	41	67	56
3.	6Ож31	42	47	35
4.	7Рж62	39	50	32
5.	8Нж50	61	45	38
6.	9Ож45	41	52	35
7.	11Шж29	29	54	46
8.	17Ож42	31	58	55
9.	18Тж45	22	55	48
10.	20Мж35	32	42	60

Додаток Г

Результати вторинної діагностики (у балах)
за методикою «діагностика емоційного вигорання» Бойко В. В.
(експериментальна група)

№ з/п	Код	шкала «Напруження»	шкала «Резистенція»	шкала «Виснаження»
1.	2Пж32	20	32	25
2.	3Вж36	23	45	34
3.	5Жж36	24	31	21
4.	10Гж50	23	54	26
5.	12Бж48	34	44	32
6.	13Пж35	25	39	31
7.	14Кж35	19	35	33
8.	15Уж46	21	45	41
9.	16Мж44	18	36	42
10.	19Уж40	26	51	37

Додаток Д

**Бланк для відповідей за методикою
«діагностика емоційного вигорання» (В. В. Бойко)**

ПІБ досліджуваного _____

Вік/стаж роботи _____

Посада _____

Інструкція: На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

1.	13.	25.	37.	49.	61.	73.
2.	14.	26.	38.	50.	62.	74.
3.	15.	27.	39.	51.	63.	75.
4.	16.	28.	40.	52.	64.	76.
5.	17.	29.	41.	53.	65.	77.
6.	18.	30.	42.	54.	66.	78.
7.	19.	31.	43.	55.	67.	79.
8.	20.	32.	44.	56.	68.	80.
9.	21.	33.	45.	57.	69.	81.
10.	22.	34.	46.	58.	70.	82.
11.	23.	35.	47.	59.	71.	83.
12.	24.	36.	48.	60.	72.	84.

Додаток Е

Бланк для відповіді
методика професійного "вигорання" К. Маслач, С. Джексон
(в адаптації Н. Є. Водоп'янової)

ПІБ _____

Вік/Стаж роботи _____

Посада _____

Інструкція: Перед вами список тверджень, характерних почуттів і переживань, які можуть виникнути в зв'язку з вашою роботою. Прочитайте, будь ласка, твердження, і оцініть, наскільки це відповідає вашим особистим переживанням. Якщо подібні переживання не виникають ніколи, зазначте «+» у колонці «Ніколи». Якщо такі переживання трапляються, оцініть наскільки часто вони виникають за відповідною шкалою та поставте «+» у певній колонці: «дуже рідко», «рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «завжди».

№.	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							

Додаток Ж

**Бланк для відповіді
за опитувальником «Шкала депресії Бека»**

Цей опитувальник складається з 21 пункту, кожен з яких містить кілька варіантів тверджень. Будь ласка, уважно прочитайте всі варіанти відповідей до кожного пункту і виберіть один з них, який найкраще описує Ваше самопочуття протягом останніх двох тижнів, включаючи сьогоднішній день. Позначте «+» напроти вибраного твердження. Переконайтеся, що Ви не пропустили жодного пункту.

ПІБ _____

Вік/Стаж роботи _____

Посада _____

№ питан ня	Твердження	Варіант відповіді
------------------	------------	----------------------

1.	Я не відчуваю себе засмученим, сумним.	
	Я засмучений.	
	Я весь час засмучений і не можу від цього відключитися.	
	Я настільки засмучений і нещасливий, що не можу це витримати.	
2.	Я не турбуюся про своє майбутнє.	
	Я відчуваю, що спантеличений майбутнім.	
	Я відчуваю, що мене нічого не чекає в майбутньому.	
	Моє майбутнє безнадійно, і ніщо не може змінитися на краще.	
3.	Я не відчуваю себе невдахою.	
	Я відчуваю, що терпів більше невдач, ніж інші люди.	
	Коли я озираюсь на своє життя, я бачу в ньому багато невдач.	
	Я відчуваю, що як особистість я - повний невдаха.	
4.	Я отримую стільки ж задоволення від життя, як раніше.	
	Я не отримую стільки ж задоволення від життя, як раніше.	
	Я більше не отримую задоволення ні від чого.	
	Я повністю не задоволений життям, і мені все набридло.	
5.	Я не відчуваю себе в чому-небудь винуватим.	
	Досить часто я відчуваю себе винуватим.	
	Більшу частину часу я відчуваю себе винуватим.	
	Я постійно відчуваю почуття провини.	
6.	Я не відчуваю, що можу бути покараним за що-небудь.	
	Я відчуваю, що можу бути покараний.	
	Я очікую, що можу бути покараний.	

	Я відчуваю себе вже покараним.	
7.	Я не розчарувався в собі.	
	Я розчарувався в собі.	
	Я собі огидний	
	Я себе ненавиджу.	
8.	Я знаю, що я не гірше інших.	
	Я критикую себе за помилки і слабкості.	
	Я весь час звинувачую себе за свої вчинки.	
	Я звинувачую себе у всьому поганому, що відбувається.	
9.	Я ніколи не думав накласти на себе руки.	
	До мене приходять думки накласти на себе руки, але я не буду їх здійснювати.	
	Я хотів би накласти на себе руки.	
	Я б убив себе, якби випала нагода.	
10.	Я плачу не більш, ніж зазвичай	
	Зараз я плачу частіше, ніж раніше.	
	Тепер я весь час плачу.	
	Раніше я міг плакати, а зараз не можу, навіть якщо мені хочеться.	
11.	Зараз я дратівливий не більше, ніж зазвичай.	
	Я легше дратуюся, ніж раніше.	
	Тепер я постійно відчуваю, що роздратований.	
	Я став байдужий до речей, які мене раніше дратували	
12.	Я не втратив інтерес до інших людей.	
	Я менше цікавлюся іншими людьми, ніж раніше.	
	Я майже втратив інтерес до інших людей.	
	Я повністю втратив інтерес до інших людей.	
13.	Я відкладаю прийняття рішення іноді, як і раніше.	

	Я частіше, ніж раніше, відкладаю прийняття рішення.	
	Мені важче приймати рішення, ніж раніше.	
	Я більше не могу приймати рішення.	
14.	Я не відчуваю, що виглядаю гірше, ніж зазвичай.	
	Мене турбує, що я виглядаю старим і непривабливим.	
	Я знаю, що в моїй зовнішності відбулися істотні зміни, що роблять мене непривабливим.	
	Я знаю, що виглядаю потворно.	
15.	Я можу працювати так само добре, як і раніше.	
	Мені необхідно зробити додаткове зусилля, щоб почати робити що-небудь.	
	Я насилу змушую себе робити що-небудь.	
	Я зовсім не можу виконувати ніякої роботи	
16.	Я сплю так само добре, як і раніше.	
	Зараз я сплю гірше, ніж раніше.	
	Я прокидаюся на 1-2 години раніше, і мені важко заснути знову.	
	Я прокидаюся на декілька годин раніше звичайного і більше не можу заснути.	
17.	Я втомлююся не більш, ніж зазвичай.	
	Тепер я втомлююся швидше, ніж раніше.	
	Я втомлююся майже від усього, що я роблю.	
	Я не можу нічого робити через втому.	
18.	Мій апетит не гірше, ніж зазвичай.	
	Мій апетит став гірше, ніж раніше.	
	Мій апетит тепер значно гірше.	
	У мене взагалі немає апетиту.	
19.	Останнім часом я не схудла або втрата ваги була незначною.	

	За останній час я втратив більше 2 кг.	
	Я втратив більше 5 кг.	
	Я втратив більше 7 кг.	
20.	Я турбуюся про своє здоров'я не більше, ніж зазвичай.	
	Мене турбують проблеми мого фізичного здоров'я, такі, як болі, розлад шлунка, запори і т.д.	
	Я дуже стурбований своїм фізичним станом, і мені важко думати про щось інше.	
	Я настільки стурбований своїм фізичним станом, що більше ні про що не можу думати.	
21.	Останнім часом я не помічав зміни свого інтересу до сексу.	
	Мене менше займають проблеми сексу, ніж раніше.	
	Зараз я значно менше цікавлюся сексуальними проблемами, ніж раніше.	
	Я повністю втратив сексуальний інтерес	

Додаток 3

КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА «ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ »

Постановка проблеми. Синдром емоційного вигорання в педагогічній діяльності вчителів став надзвичайно актуальною проблемою сьогодення. Саме від них залежить сформування та подальший розвиток людських ресурсів. Професія вчителя є одною із тих, де даний синдром вважається більш поширеним, тому що вчитель працює у сфері «людина-людина».

Синдром емоційного вигорання являє собою виснаження емоційного, фізичного та розумових станів особистості, що виявляються у професійній діяльності вчителя. Стан емоційного вигорання можна охарактеризувати як фізична та емоційна втома, особистість немов спустошена, але в окремих випадках це може виражатися у грубості, різкому негативному ставленні до колективу, колег, особистість відчуває некомпетентність у сфері своєї професійної діяльності, непорозуміння на роботі та в особистому житті іноді дають підґрунтя для розчарування у своєму житті, та тих життєвих цінностей, що людина не проживає у наявності даного синдрому. Такого роду психологічний стан з наявною симптоматикою це ніщо інше як «людина, що перегоріла на роботі». Це травма, що викликана наслідками тяжкої праці з виснаженням та відчуттям перевтоми. Під впливом цього стану, від вчителя учню передається відчуття дратівливості, тривоги, агресії та байдужого відношення до оточуючих.

Отже, основна **тема програми** – профілактика професійного вигорання вчителя.

Метою даної програми є: профілактика та запобігання подальшого розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Мета корекційної програми лежить в основі таких завдань:

- підвищення самооцінки педагога
- зниження рівня тривожності та підвищення впевненості в собі
- сприяння до пошуку внутрішніх енергійних ресурсів
- формування практикуму розслаблення та зняття напруги
- стабілізування емоційного стану педагога.

Програма складається із трьох частин: підготовча, основна і заключна частини. (Всього в програмі 12 занять).

Вступна частина, до якої входять такі як знайомство с членами групи, встановлення емоційного контакту. Ця частина корекційної програми передбачає встановлення правил в групі, а також первинну діагностику всіх учасників.

Основна частина даної програми включає в себе 8 занять, та спрямована на підвищення самооцінки педагога та зниження рівня його тривожності, розвитку впевненості у собі.

Заклучна частина – два заняття що включають в себе рефлексію учасників групи та зворотного зв'язку з приводу очікувань, і чи справдились вони по завершенню даної програми.

Учасники контрольної групи – 10 осіб, віком від 32 до 50 років.

Основні принципи тренінгової роботи, яких дотримувалися учасники:

- **Принцип добровільності:** учасники групи як і ведучий, беруть участь в усіх вправах, свідомо та за власним бажанням. При дотриманні даного принципу, слід враховувати, що учасник даного тренінгу повинен прийти на заняття не за примусом (адміністрації) а за власним бажанням.
- **Принцип рівноправності:** для дотримання цього принципу, учасникам групи слід пам'ятати, що кожен учасник даної групи має

свої права та обов'язки, та повинен їх дотримуватися до завершення занять.

- **Принцип «тут і зараз»:** концентрація учасників групи на своїх думках та переживаннях, та обговорення їх в реальному часі.
- **Принцип конфіденційності:** характерне збереження конфіденційності учасників групи, тобто, всі ті переживання, та досвід яким діляться учасники групи в процесі тренінгових занять, мають право на обговорення, тільки на даному тренінгу, а не поза ним.
- **Принцип постійного зворотнього зв'язку:** зміна людиною, типу її поведінки, та пошук більш ефективного спілкування.
- **Принцип дослідницької позиції:** цей принцип характеризується на прагненні учасника групи до нового досвіду, відкритості, спостерігати за особистісними змінами, та прагнути до певних змін у позитивній динаміці.

**Структура корекційної програми
«Профілактика та запобігання синдрому професійного вигорання у
вчителів»**

№ з/п	Мета використаних вправ	Вправи	Час (год.)	Кількість учасників
1.	Здійснити знайомство між учасниками даної корекційної	«Значення кольору»	1	10

	програми, спрямувати їх активне включення в процес, створення відчуття безпеки та довіри між учасниками, визначення свого самопочуття та настрою.	«Позитивні якості» «Два береги» «Мій настрій»		
2.	Сприяння до позитивного сприйняття свого «я». Навчити учасників помічати хороші моменти у своїй роботі. Охарактеризувати рівень проінформованості учасників про проблему.	«Дзеркальне відображення судження» «Не подобається - подобається» «Асоціації »	1	10
3.	Сприйняття учасників до пошуку особистісних ресурсів. Допомогти учасникам сприймати та приймати важливість свого «Я». Сприяти до позитивного та адекватного ставлення учасників групи до своєї самооцінки.	«Долоня» «Рольова гімнастика» «Чарівний ярмарок»	1	10
4.	Навчити учасників різним психотехнічним прийомам, що допоможуть відчувати розслаблення, зняття втоми та відновлення сил. Релаксація.	«Глибоке дихання» «Лимон» «Спокійне місце»	1	10
5.	Допомогти учасникам розвинути внутрішні мотиваційні особистості. Продіагностувати рівень нахилу до стресових особливостей. Навчитися правильному плануванню завдань та життєвої мети.	«Розмова з професією» «Прання» «Заповнення матриці»	1	10
6.	Подолання відчуття	«Занедбаний сад»	1,5	10

	перевантаження, брак часу. Дати учасникам за допомогою малюнку нейрографіки позбутися стресового стану, відчуті розслаблення. Усвідомлення учасниками проблем особистого характеру, шляхи їх подолання. Допомогти учасникам осмислити своє життя та активізувати головні цілі у ньому.	Нейрографіка: «Як розібратися зі стресом» «Подорож» «Легкі радощі»		
7.	Знаходження учасниками резервів часу для самовдосконалення. формування адекватного ставлення до себе, самовпевненості, адекватної самооцінки, формування мотивації досягнення успіху.	«Схема часу» «Мої ресурси» «Скажи «ні» » «Висока енергія»	1	10
8.	Вивчення «внутрішнього звучання» установок, усвідомлення власного потенціалу. Релаксація. Створення та переживання власного «Я». Самовдосконалення шляхом створення ситуацій, нового бачення себе.	«Я вмю, знаю, можу» «Малюнок «Я» » «Пасивне розслаблення»	1	10
9.	Формування мотивації досягнення. Переведення свого абстрактного образу в більш деталізований що пов'язаний з особистісними переживаннями та реальної поведінки кожного учасника групи за допомогою креативності та її	«Картинна галерея» «Як ти вчиниш?» «Тема успіху» «Нестандартна поведінка» «Успіх у минулому»	1,5	10

	феноменологічних аспектів.			
10.	Підвищення самооцінки учасників, знизити тривожний стан, депресію, агресивність, сором'язливість. Дослідити рівень свого емоційного стану, визнати почуття та навчитися приймати відповідальність за них. Підвищення самоінтересу, аутосимпатії,	«Компліменти»	1	10
		«Візуалізація емоцій»		
		«Намалюй своє ім'я»		
11.	Формування установки на можливість внутрішнього самовдосконалення, зниження тривожності та підвищення рівня безпеки.	«Вогнище проблем»	1	10
		«Хто я»		
		«Моя біографія»		
12.	Усвідомлення різних етапів свого життя учасниками групи та усвідомлення того, що відбувається тут і зараз. Скорегувати замкнутість індивіда. Рефлексія зворотного зв'язку. Налаштувати учасників групи на завершення занять.	«Асоціація з іграшкою»	1	10
		«Я дарунок для людей»		
		«Подарунки»		
		«Валіза»		
Σ			13	10

Основні вправи, що входять до даної програми.

Вправа «Значення кольору»

Інструкція. Учасникам даної групи пропонується спочатку обрати смужку певного кольору (кольори за М. Люшером), а потім прослухати класифікацію кольорів що виділяв Макс Люшер (синій, зелений, червоний, жовтий, фіолетовий, коричневий, чорний, сірий).

Вправа «Позитивні якості»

Інструкція. Кожному учаснику групи пропонується привітати інших при цьому назвати своє ім'я і свої позитивні якості, що повинні починатися з літер ініціалів

Відбувається обговорення.

Вправа «Два береги»

Інструкція. На великому плакаті зображено річку з двома берегами. Один берег, «берег очікувань», інший «берег реальності». Учасникам групи пропонується взяти стікери у формі човника, написати на них свої очікування від занять в даній групі та прикріпити до певного берега.

Вправа «Мій настрій»

Інструкція. Учасникам групи знову пропонується пропонується обрати певну кольорову смужку для визначення свого самопочуття та настрою після низки занять.

Вправа «Дзеркальне відображення суджень»

Інструкція. Ведучий пропонує розділитися учасникам на пари, при цьому одна людина формулює негативну ситуацію, а інша – знаходить вихід, формулюючи позитивні компоненти, для знаходження вирішення даної ситуації.

Вправа «Не подобається - подобається»

Інструкція. Учасникам пропонується назвати певні позитивні моменти, які вони сприймають з радістю, і ті моменти, що викликають у них пригнічення та негативізм у роботі. Відбувається обговорення.

Вправа «Асоціації»

Інструкція. Кожному учаснику групи пропонується кинути м'ячик іншому. Той, хто зловив м'яч, говорить про асоціацію, яка в нього виникає при слові «стрес», та кидає м'яча іншому учаснику групи.

Вправа «Долоня»

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам на папері у середині обвести свою кисть руки. У центрі намальованої кисті кожному учаснику написати те, що людина може робити гарно і що приносить їм задоволення.

Відбувається обговорення.

Вправа «Рольова гімнастика»

Інструкція. Для кожного учасника групи пропонується на аркуші паперу вимовити слово «Я», здивовано, сумно, ніжно, з іронією, злісно, тихо, захоплено, з відчуттям відповідального працівника, розчарованого працівника.

Відбувається обговорення.

Вправа «Чарівний ярмарок»

Інструкція. Ведучий просить учасників групи уявити собі, що вони знаходяться на ярмарку, на якому усі продають, купляють і обмінюються незвичайним товаром – риси характеру людини. Кожен учасник на аркуші пише слово придбаю» і зазначає ті риси характеру, які хотів би купити на цьому незвичайному ярмарку.

Відбувається обговорення.

Вправа «Глибоке дихання»

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам глибоко вдихнути носом, та порахувати про себе до 8, після чого легко видихнути повітря ротом рахуючи про себе до 15 і більше, при цьому прислухатися до свого дихання, відчутти як знижується напруга у тілі, Повторити 5 разів. Відбувається обговорення.

Вправа «Лимон»

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам сісти зручно, розслабити тіло та покласти долоні на коліна, щоб вони були направлені вгору, голова і плечі також розслаблені і опущені вниз.. Подумки уявити що в вашій правій руці лежить лимон.. Починаючи стискувати його, поки не вичавим весь сік. Розслабитися. Запам'ятати свої відчуття при цьому. Тепер уявити, що лимон лежить у лівій руці і також повторити вправу. Тепер треба розслабитися

запам'ятавши відчуття. Потім виконати вправу вже двома руками. Розслабитися знову та відчутти насолоду від спокою. Відбувається обговорення.

Вправа «Спокійне місце»

Інструкція. Ведучий вмикає релаксуючу музику, можливо для медитації, та починає читати текст пасивного розслаблення. Учасники приймають зручне для себе положення, заплющують очі, та уважно слухають ведучого. Сядьте так, як вам зручно, у комфортну позу. Займіть найкомфортніше положення для себе та спокійно зробіть вдих та видих. Уявіть, що ви пливете по морю у човні, ви знаходитесь дуже далеко від свого дому. Вас нічого не турбує, навкруги тиша, і тільки чутно як хвилі б'ються об ваш човен. Ви відчуваєте себе дуже спокійно, настільки спокійно що відчуваєте своє дихання. Відчуття спокійного та теплого спокою розповсюджується на ваше тіло. Ви спокійно пливете, і помічаєте, що десь в далечині видніється острів, і вам захотілось туди. Вас манить цей острів, тому що ви впевненні що там спокійно, затишно і немає ніяких проблем. Ви підпливаєте все ближче і ближче, помічаєте пісок, пальми. Вам кортить ступити на цей пісок. І тут ваш човен підпливає на берег, і ваші стопи торкнулись теплого і ніжного піску. Ви лягаєте на цей пісок і ваше тіло в повній мірі відчуває тепло, ви починаєте себе розслаблено. Це тільки ваш острів, на ньому нікого немає, тільки ви і ці пейзажі тільки для вас. Ви дивитесь в блакитне небо де плавно плывуть хмари та приємно сліпить очі сонце. Ви насолоджуєтесь відчуттям врівноваженості, спокою, тепла та захисту. На цей острів ви зможете повернутися в будь-який час, і вас так само будують чекати прекрасні краєвиди, спокій, умиротворення. Але вже час прощатися з цим островом та повернутися до реальності. Розплющуйте повільно очі. Відбувається обговорення.

Вправа «Розмова з професією»

Інструкція. Ведучий пропонує об'єднатись учасникам в пари. Подумки уявіть, що ваша професія насправді є живою істотою. З нею потрібно

постійно розмовляти. Похваліть її, подякувати їй попросити, поважати вашу професію. Якщо ви будете їй вдячні – вона також буде вдячна вам. Подякуйте за всі успішності вашій професії та попросіть у неї нових звершень та успіхів у подальшій роботі. Відбувається обговорення.

Вправа «Прання»

Інструкція. Ведучий просить учасників групи уявити, що вони потрапили в той час, коли ще не було пральної машини і всі прали руками. Ви помітили, що на вулиці не сама хороша погода і насупились хмари і пішов дощ. Які думки у вас в голові? Ваші дії: 1) Відкласти прання на потім, але немає що вдіти. 2) буду чекати, поки погода покращиться. 3) За прогнозом такої погоди не могло бути. 4) Все рівно яка погода, піду прати. Підрахуємо результати вибору: якщо учасники вибрали 1 – 80 б., 2 – 50б., 3 – 0, 4 – 100 б.

Вправа «Заповнення матриці»

Інструкція. Ведучий. Одна із глобальних проблем – невміння планувати свій час. Тому, пропонуємо розглянути матрицю Ейзенхауера. Ваше завдання розділити ваші плани та справи на найближче майбутнє, важливі справи на далеке майбутнє, неважливі справи, і ті що можна відкласти взагалі. Така вправа допоможе вчителям розподілити правильно свої справи і зберегти баланс між тим що людина може і хоче.

Вправа «Зanedбаний сад»

Інструкція. Ведучий пропонує прийняте зручне положення учасників групи. Уявіть собі, що ви гуляєте по території величезного замку. Ви гуляли і нашттовхнулись на кам'яну стіну, по ній в'ється дикий виноград. Серед цього винограду ви побачили двері. Вас зацікавило, що там. Ви відкриваєте двері і бачите перед собою зарослий сад. У ньому ніхто дуже давно не прибирав. Раніше він був красивим і доглянутим, а зараз заросло все бур'яном і травою по пояс. Уявіть у своїй голові, що ви починаєте прибирати в цьому саду, виривати траву, прибирати гілки, поливати дерева. Ви хочете зробити все, що б сад мав хороший вигляд. Ви стараєтесь переробити все. Але в один момент

ви озираєтеся і дивіться на ту територію що прибрали з тією, яку ви зовсім не чіпали. Відбувається обговорення.

Арт-терапія « Як справитися зі стресом »

Інструкція. Учасникам групи пропонується взяти в руку олівець або маркер.

Серія 1 – намалювати на папері формату А4 все те, за що ви хвилюєтесь, що витісняє вашу рівновагу, виплеснути всі переживання на папері, можна навіть с закрити очима, якщо є таке бажання.

Серія 2 – округлити гострі краї в малюнку. Гострі краї символізують конфлікти внутрішнього характеру, тому їх треба округлити, якщо є найдрібніші деталі, їх можна просто замалювати.

Серія 3 – інтерпретація учасників з зовнішнім світом. Чистий лист паперу – це наш світ, що нас оточує, учасникам пропонується домалювати незавершені лінії, або намалювати нові, так щоб вони мов би зливалися з загальним малюнком.

Серія 4 – можна додати певні фігури та колір. Учасникам треба після того як вони округлили малюнок, доповнити різними фрагментами що змогли б доповнити малюнок. Також можна додати фігури, на вибір : коло або трикутник, чи квадрат, що більше подобається. Або ж знайти ці фігури у своєму малюнку.

Серія 5 – додати лінії, провести їх через весь малюнок.

Подивитися на малюнок та по бажанню додати ще лінії. Відбувається обговорення.

Вправа «Подорож»

Інструкція. Учасникам пропонується закрити очі і розслабитися. Ведучий говорить, на тлі грає спокійна музика, і каже: Уявіть собі що ви заходите в великий яблучний сад, аромати цвітіння огортають вас, аромати різних цвітінь. Вам добре і спокійно. Вузькою стежкою ви йдете і бачите двері, ви відкриваєте її і потрапляєте на галявину. Вона прекрасна, трава від вітру ворухиться як оксамит, вітер пестить ваше обличчя і розвиває ваше

волосся. Перед своїми очима ви бачите озеро, вода в ньому дуже чиста, прозора. Після, ви йдете далі і бачите водоспад, у вас виникає бажання зайти в нього. Ви заходите під цей водоспад і відчуваєте прохолоду, як ваше тіло наповнюється енергією і силою. Вас це бадьорить, вам це подобається. Після того як ви вийшли з водоспаду, ви бачите величезні печери з кам'яними пагорбами. Ви сідаєте на один з цих пагорбів і залишаєтеся зі своїми думками наодинці (пауза). А тепер потрібно повернутися в реальність. Подумки пройдіть свій шлях з кінця до початку і вийдіть з яблучного саду і тільки тоді відривайте очі.

Відбувається обговорення.

- Як ви себе зараз відчуваєте?
- Що для вас було найприємніше в цій подорожі?
- Які проблеми зайняли ваші думки в цій подорожі?
- Які способи ви б запропонували для вирішення цих проблем?

Вправа «Легкі радощі»

Інструкція. Учасникам ведучий пропонує створити список з 20-ти безкоштовних і доступних бажань і радощів. Наприклад "полити улюблені квіти і після милуватися ними, зварити каву і випити його з сервізу" Після того, як учасники створили свої списки, проговорити з ним, і після обговорення додати ті, які не згадали учасники в ході індивідуального виконання вправи.

Обговорення

- Як часто ви відчуваєте ці радощі?
- Що заважає вам відчувати ці радощі?
- Що варто було б змінити в вашому житті?

Вправа «Схема часу»

Інструкція. Учасникам пропонується намалювати коло на папері. Ведучий доповнює: Уявіть, що це коло це ваш тижневий час. Поділіть це коло на сектори, в кожному з секторів напишіть той час, що ви залишаєте для тих чи

інших справ, наприклад: перегляд телевізора, сім'я, чоловік, транспорт, близькі люди.

Подивіться тепер на своє коло, чи є там сектори які вам би хотілося скоротити? А тепер виділіть ті сектори, поліпшення яких залежить тільки від вас самих.

Відбувається обговорення учасниками групи.

Вправа «Мої ресурси»

Інструкція. Учасникам пропонується розмістити 10 приємних справ за ступенем, за доступністю і частотою використання, тим самим учасники вибирають для себе найдоступніші справи. Далі намалювати таблицю з 4-ма колонками, 1 колонка широка, інші 3 - для цифр.

У 1-й колонці пишемо 10 справи, які приносять найбільше задоволення.

2 колонка: ступінь задоволення, навпроти кожного твердження, поставити оцінку від 1 до 10.

3 колонка: доступність справ, так само проставити оцінки від 1 до 10 навпроти кожного твердження.

4 колонка: як часто використовуєте дані справи, теж оцінити від 1 до 10.

Обговорення:

Як часто ви робите це?

Що вам заважає робити те, що вам дійсно подобається?

Вправа «Скажи ні»

Інструкція. Перша частина вправи: Учасникам пропонується написати список тих людей, яким складно відмовити і сказати "ні" і написати, з якої причини.

Друга частина вправи: Учасникам потрібно об'єднатися в групи по три особи і відтворити дві задані ситуації. У яких перша роль - продавець або керівник, друга - покупець або працівник, і третя - спостерігач.

Ситуація 1: Покупець заходить в магазин і купує собі пальто. Продавець обсипає компліментами і відзначає хороший смак покупця. Але на наступний день, покупець повертається в магазин і хоче повернути товар. Спостерігач

записує всі аргументи, жести і емоційний фон покупця, міміку і вагомі аргументи через повернення пальто.

Ситуація 2: У другій ситуації дії розгортаються наступним чином. Керівник зустрічає працівника і пропонує йому замінити вже третій раз на тиждень працівника з сусіднього відділу.

Обговорення відбувається в групі.

Вправа «Висока енергія»

Інструкція. Учасникам пропонується розслабитися і уявити нічний всіяне зорями небо. "Виберіть найкрасивішу і саму яскраву із зірок і проковтніть її. Світло від зірки, ніби наповнює вас енергією. Ця енергія розсіюється по всім клітинам в вашому організмі, ніби дає імпульс для звершення різних справ, бажання щось змінити, або щось виправити. Сміливіше, дій і у тебе все вийде". Відбувається обговорення в групі.

Вправа «Я вмію, знаю, можу»

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам розбитися на пари і розділити аркуш формату А4 на три частини. Один учасник диктує, другий записує в певну колонку під назвою "Я володію" та перерахувати свої позитивні якості що присутні в характері. Робота триває 5 хвилин, один записує, другий диктує, потім міняються ролями. У другій колонці під назвою "Я вмію", і третю колонку підписати "Я знаю". після завершення роботи, учасники обмінюються листами та вибирають для себе в переліку ті якості, які на їх думку є найсильнішими і допоможуть в успішності їх професійної діяльності.

Вправа «Малюнок «Я»»

Інструкція. Учасникам пропонується на аркуші паперу намалювати себе таким, яким він себе представляє (алегорія). Для створення малюнка можна використовувати різні фломастери, олівці, але у всіх учасників повинен бути тільки один колір. Малюнок вільний. Час на роботу 10-15 хвилин. Після завершення роботи, ведучий збирає все малюнки учасників, перемішує їх в хаотичному порядку і роздає знову учасникам, а ті, у свою чергу, дивлячись на малюнок, повинні сказати, що вони думають про людину, що відчують,

коли дивляться на даний малюнок. Ця вправа вимагає від учасників витримки та якщо учасник робить паузи, значить у нього присутнє відчуття втоми.

Вправа «Пасивна релаксація»

Інструкція. Ведучий зачитує релаксуючий текст під звучання спокійної музики. «Сідайте зручно та комфортно. Заплющте очі та представте собі, все те, що я вам буду казати. Давайте з вами будемо збирати мішок. В цей мішок ми покладемо сльози, чвари, сум, невдачу, розчарування. Зав'яжемо його та відправимося в далеку путь. Ви вирушили зі своєї домівки. Шлях простягається аж до горизонту, він далекий, дорога довга та важка, ви відчуваєте що мішок тисне на ваше тіло, плечі, ви втомилися нести його, починають втомлюватися руки та ноги. Вам хочеться перепочити. Знімемо цей важкий мішок та ляжемо на траву. Зробіть глибокий вдих (затримка три секунди), тепер видих, повторити три рази. Дихайте легко та в повну міру. Свіжість запаху різноманітних трав охоплює вас. Квітневий аромат немов наповнює вас. Трава забирає вашу втому, тривогу, зміцнює ваше тіло. Треба вставати, брати мішок та рухатися далі. Підводьтєся. Візьміть мішок, ви відчуваєте - він стає легшим.. Ви йдете по галявині, співають птиці, б'ють джерела. Зупинітьсє та послухайте їх.. Поблизу ви бачите струмочок, увійдіть в воду. Прохолодна вода торкається ваших ніг, забираючи усю втому вашого тіла. Вам кортить стрибати , вам дуже легко та приємно. Тягар мішка не відчувається, мішок стає легким . Маленькі і блискучі каплі розлітаються та освіжають ваше тіло. Ви перебираєтесь протилежний берег. На зеленій галявині стоїть білий будинок, двері відкриті. Ви заходите туди і бачите камін, кортить просушитися. Ви тягнете долоні до нього та відчуваєте тепло, та милуєтесь на гарне полум'я. Стає затишно і спокійно, вогонь забирає всі ваші печалі, втому та смуток...Тільки подивітьсє, ваш мішок вже зовсім порожній. Ви вийшли з будинку, задоволені та заспокоєні. Легкий вітерець розвиває ваше волосся, пестить ваше обличчя та усе тіло. Ваше тіло розчиняється у повітрі та стає немов невагомим та легким. Вітер бере і

наповнює ваш мішок радістю, щастям та добром... Усе це багатство ви прийшли з ним у свій будинок. Поділіться їм зі своїми дітьми, рідними. (Зробити паузу на 30 секунд) Тепер неквапливо розплющуйте ваші очі, посміхніться та повертайтеся до реальності.»

Вправа «Картинна галерея»

Інструкція. Учасникам пропонується пройти по картинній галереї, розглянути портрети людей, згадати їх долю, поміркувати і віднести себе до одного з цих портретів, які чимось схожі зовні, душевно, звичкою.

Обговорення. обговорити особистісні якості вибраних героїв, допомогти учасникам у закріпленні власних позитивних якостей характеру.

Вправа «Як ти вчиниш?»

Інструкція. Учасникам пропонується взяти участь в грі. Мета цієї ролевої гри: ознайомитися з деякими епізодами, в яких люди можуть самі вирішувати складні для них ситуації. Суть самої гри: один з учасників повідомляє своєму колезі, партнеру, сусідові або родичу про те, що ви не зробили те, що обіцяли в певні терміни. Наприклад: не зробили потрібний документ, що не проконтролювали зарахування грошей на рахунок, втратили книгу або іншу важливу річ. Перш ніж приступити до обговорення в групі, учасники створюють якийсь алгоритм своїх дій - почуття відповідальності в такій ситуації з якими порівнюють поведінку учасників в процесі гри.

Обговорення:

Чи було ваше поведінка ефективна в даній ситуації?

Наскільки вона відповідає тому поведінки, що вибрала ваша група?

Хто повинен був у вашій парі нести відповідальність в ситуації?

Вправа «Тема успіху»

Інструкція. Учасникам пропонують розглянути певні вирази, характерні для людей з високим ступенем мотивації. Їм потрібно написати текст, подібний аутотренінгу для себе, який потім можна буде перечитувати і тим самим мотивувати себе на нові досягнення в житті.

- Людина у своєму житті повинен йти тільки вперед.

- Я вже направила своє свідомість на мотивацію.
- Я доб'юся багато чого, навіть якщо на це піде дуже багато часу і сил.
- Я не буду опускати руки через першої ж невдачі в чому-небудь.
- Я буду наполегливо реалізовувати свої плани.
- На мої мрії нічого не може вплинути.
- Я вірю в себе і в свої сили.
- Я отримую задоволення від своєї роботи.

Вправа «Нестандартна поведінка»

Учасникам пропонується пригадати ситуації з життя, в яких вони поводити себе нестандартно для себе та інших, коли їх поведінка не відповідала їх внутрішньому "Я".

Обговорення.

Що сприяло виникненню такої проблеми?

Чи може таке статися знову?

Яке враження залишилося?

Вправа «Успіх у минулому»

Учасникам потрібно закрити очі і згадати свій найбільший успіх в житті, який вони переживали. Далі уявіть картинку. Зверніть увагу на точність, колір і яскравість цієї картинки, на її рух. А після подумайте про мету, яку хочете виконати. Уявіть її в своїй голові дуже чітко. Прокрутіть в думках картинку досягнення своєї мети. А тепер поєднайте ці картинки разом, ніби накладаючи одну на іншу. Намагайтеся пережити радість і задоволення від майбутнього завершення вашої мети, так, як ви відчували це в минулому.

Обговорення.

- Що особливо привернуло вашу увагу?
- Що вас здивувало?
- Що виявилось для вас несподіваним?

- Як ви зможете, отримавши тільки що досвід застосувати у житті?

Вправа «Компліменти»

Інструкція. Учасникам пропонується об'єднатися по три людини в групи, і вирішити, хто буде першим починати вправу, хто другий і хто третій. Перший учасник першим звертається до учасника по черзі: "Скажи мені, що саме в мені тобі подобається?" Другий учасник відповідає на це питання, а третій спостерігає що б пропозицію було сказано в повній мірі. Через кожні три хвилини учасники міняються ролями.

Обговорення.

Сенс цієї вправи в тому, яке відчуття відчував кожен учасник, коли ставив таке питання.

Вправа «Візуалізація емоцій»

Інструкція. Учасникам потрібно використовувати свою уяву, включити фантазію, відтворити у своїй голові картинки і описати відчуття що вони відчули.

Під спокійну музику ведучий продовжує "Згадайте той стан, коли вам було дуже погано, ви відчували самотність, смуток, може вас в той момент образили і ви заплакали. Або вам за щось соромно. Потрібно вибрати лише одне відчуття для себе зараз і згадати ситуацію в якій це відбувалося з вами. Що в цей момент ви робили? Чи спостерігаєте ви за собою? Опишіть ваш зовнішній вигляд. Після дій, що ви робите потім? що ви можете зробити, щоб змінити свій стан? зробити тільки те, що в ваших силах. Після дій у вас з'являється нове відчуття. відчуття радості, може бути і відчуття щастя, що ви сильні, ласкаві, і спокійні. Нехай ці почуття завжди будуть у вашому житті. А тепер деякий час посидьте спокійно, до того моменту поки не будете готові відкрити очі і записати що ви відчули і що зробили для того щоб позбутися від них. "

Відбувається обговорення.

Вправа «Намалюй своє ім'я»

Інструкція. Учасникам ведучий пропонує намалювати своє ім'я на аркуші паперу, використовуючи олівці. Малювати ім'я потрібно в формі алегорії. Після завершення роботи, кожен учасник презентує свій малюнок.

Обговорення.

Чи легко вам вдалося виконати це вправа?

Чи згодні ви із значенням вашого імені?

Як ви думаєте, вам пасує ваше ім'я?

Вправа «Вогнище проблем»

Інструкція. Учасникам групи пропонується на смужках паперу написати свої самі неприємні проблеми і переживання в житті. Після ведучий бере металеву посудину, кладе туди всі ці смужки і підпалює, кажучи, що «всі ці проблеми зникли, їх більше немає і не варто їх колекціонувати в нашому житті».

Обговорення у групі.

Вправа «Хто я»

Інструкція. Учасникам пропонуються твердження, які чесно і відверто потрібно продовжити.

- Я пишаюся собою, коли я ..
- Я красива, тому що ...
- Одна з найкращих речей, що я зробила, це ..

Відбувається обговорення.

Вправа «Моя біографія»

Інструкція. Учасникам пропонуються намалювати малюнок під назвою "Смуга мого життя". Учасники по завершенню роботи презентують свої малюнки і розповідають про них.

Обговорення в групі.

Вправа «Асоціація з іграшкою»

Інструкція. Учасникам пропонують чорний непрозорий пакет, в якому знаходяться м'які іграшки. Мета учасників цієї вправи - дістати на дотик одну з іграшок, яка їм найбільше себе нагадує, і подумати, чому.

Обговорення в колі.

Вправа «Я дарунок для людей»

Інструкція. Учасникам пропонується обдумати та написати на папері в чому полягає індивідуальність для кожного учасника групи та пояснити за допомогою твердження «-Я дарунок для людей, тому що я...»

Обговорення.

- Чи виникали у вас труднощі з виконанням даної вправи?
- Як відчували себе, коли промовляли твердження?

Вправа «Подарунки»

Інструкція. Всі учасники групи дарують анонімно подарунки один одному, при цьому вони нічим не обмежені. Далі, кожен учасник групи бере список своїх уявних подарунків і читає вголос, замислюючись, хто подарував йому цей подарунок, і чому саме такий подарунок вибрав. В кінці учасники закривають очі і представляють що йдуть додому і заняття завершилися. "Подумайте про те, що ви хотіли сказати групі, але так і не сказали, у вас є така можливість зараз"

Вправа «Валіза»

Інструкція. Один з учасників виходить за двері, а інші учасники групи готують йому "валізу". В цю валізу потрібно покласти по списку все ті якості або почуття, яких не вистачає цієї людини, і так само прибрати звідти все те, що буде заважати в житті. Коли учасник заходить назад в кімнату, йому віддають список. У нього є можливість поставити питання, але тільки один. Так вправа триває з кожним учасником групи.

Обговорення.

Учасники тренінгової групи діляться своїми враженнями та почуттями що виникли у них в процесі виконання цієї вправи.

Висновки: Професійне вигорання є самим розповсюдженим синдромом у сфері професійної діяльності "людина-людина". Вигорання потребує оцінки своїх життєвих цінностей, які на жаль у більшості випадків людина не проживає. Часто від даного синдрому страждають дуже відповідальні люди, ті які бояться відмовити наприклад колегам по роботі, ті, що виконують свою роботу плідно та старанно. Така людина не відчуває належної підтримки з боку родичів та колег, така людина не може вирішити сімейних та особистих проблем, та ставить захисний механізм для знемоги їх вирішення - роботу. Також потрібно зауважити, що на даний синдром впливають і зовнішні чинники. Латентне вигорання дуже непомітно проявляється, день за днем, коли працівник навіть цього не помічає. Головними аспектами вигорання можуть виступати: роздратування на роботі, ознаки тривоги та агресії. Працівники освіти - вчителі, вони як ніхто інший тісно співпрацюють з учнями, та в процесі такої сукупності симптомів, робота с вихованцями стає дедалі складнішою для таких людей. Вони втрачають емпатійне відношення до дітей, з'являється роздратування та негативне ставлення. У даній корекційній програмі основною метою було визначити, які першопричини характерні до появи синдрому емоційного вигорання, підвищення самооцінки педагога та сприяти до пошуку нових енергійних ресурсів, зняття напруги та стану емоційної нестабільності, позитивного сприйняття свого "Я"