

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА**

**Соціально-психологічний факультет
Кафедра соціальної та практичної психології**

Реєстраційний № _____
Дата реєстрації _____

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ**

**Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми Психологія розвитку
24Мд-ПсихР групи
Продоус Дарини**

Науковий керівник:
доцент кафедри соціальної та
практичної психології,
кандидат філософських наук, доцент
Пирог Ганна

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри соціальної та практичної психології

Протокол № ____ від « ____ » _____ 2021 р.

Зав. кафедри _____ Наталія ПОРТНИЦЬКА

м. Житомир – 2021

Дата захисту «__» грудня 2021 р.

Результат захисту

Оцінка за національною шкалою	Кількість балів за 100 бальною шкалою	ECTS

Голова ЕК

(підпис)

Олександра БРЮХОВЕЦЬКА

Члени ЕК

(підпис)

Наталія ПОРТНИЦЬКА

(підпис)

Людмила КОТЛОВА

(підпис)

Ганна ПИРОГ

Секретар ЕК

(підпис)

Наталія БАРГІЛЕВИЧ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ	8
1.1.Поняття про професійне вигорання особистості	8
1.2.Основні стадії, симптоми та чинники емоційного вигорання.....	13
1.3.Особливості професійного вигорання у представників педагогічних професій.....	21
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ.....	28
2.1.Загальний огляд методів дослідження синдрому професійного вигорання педагогів.....	28
2.2. Методика та процедура дослідження.....	30
Висновки до розділу 2.....	36
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ.....	38
3.1. Результати дослідження професійних деформацій педагогів ДНЗ.....	38
3.2. Розробка програми психологічної корекції синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ.....	57
3.3. Аналіз ефективності проведеної роботи.....	78
Висновки до розділу 3.....	83
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ І ЛІТЕРАТУРИ.....	88
ДОДАТКИ.....	98- 103

Перелік умовних позначень і скорочень

ЕГ – експериментальна група.

КГ – контрольна група.

ПВ – професійне вигорання.

ЕВ – емоційне вигорання.

ДНЗ – дошкільний навчальний заклад.

НС – незадоволеність собою.

ЕВ – емоційна відстороненість.

ОВ – особистісна відстороненість.

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійне вигорання – це один із у психологічній науці механізмів психологічного захисту. Цей симптом трактується як негативний через те, що людина перебуває у стані особистісної та емоційної відстороненості від інших, незадоволеності собою.

Ряд науковців «професійне вигорання» розглядають цей синдром як один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін - загальна назва наслідків тривалого стресу і певних видів професійної кризи. Оскільки дані сучасних досліджень унаочнили так, що «професійне вигорання» можна вирізнити від інших форм стресу не лише концептуально, а й емпірично, виникла необхідність у систематичних наукових дослідженнях цього синдрому.

Провідну роль у виникненні синдрому «вигорання» відіграють особистісні особливості людини: акцентуації її характеру, темперамент, специфіка смисложиттєвих орієнтацій, рівень домагань, вольові процеси тощо.

Дуже часто саме педагогічні працівники, до яких належать вихователі ДНЗ, через постійні контакти із людьми, через розбіжності у поглядах, через умови, які характеризується емоційно ускладненими або напруженими стосунками, зазначають негативного вплив цього синдрому. Це явище є досить негативним, оскільки викликає емоційне виснаження (тобто виникає через те, що людина, витрачаючи свою емоційну енергію, не має можливості це компенсувати). Постійне перебування людини у стані «вигорання» може призводити до серйозних психічних порушень.

Дослідженнями проблеми емоційного вигорання займалось багато зарубіжних та вітчизняних дослідників, зокрема: Н.С.Фреуденберг, Н.Кунагуру, Б.Пелман та Є.Хартман, Е.Маєр, К.Маслач, С.Джексон,

В.В.Бойко, Н.Є.Водоп'янова, О.С.Старченкова, А.К.Маркова, Н.В.Гришина, В.Е.Орел та інші.

Отже, синдром емоційного вигорання характеризується поєднанням симптомів порушення у психічній, соматичній і соціальній сферах життя. Емоційне вигорання – це психічне явище негативного характеру, що передбачає поєднання ряду взаємопов'язаних між собою симптомів, які зводяться до емоційного виснаження. Нині не існує єдиної точки зору на симптоми емоційного вигорання. Всі наукові підходи, що розглядають цей феномен, є досить різноманітними та автономними.

Саме це зумовило вибір теми магістерського дослідження: **«Психологічні особливості професійного вигорання у працівників ДНЗ».**

Мета дослідження – визначити психологічні особливості професійного вигорання працівників ДНЗ, розробити та апробувати програму зниження проявів професійного вигорання у педагогів.

Об'єкт дослідження – синдром професійного вигорання особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів.

Завдання дослідження:

1.Визначити та проаналізувати теоретичні підходи до проблеми професійного вигорання.

2.Підібрати комплекс методик, спрямованих на вивчення особливостей професійного вигорання вихователів ДНЗ.

3. Емпірично вивчити особливості професійного вигорання у працівників ДНЗ.

4.Розробити та апробувати програму з психокорекції наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладу.

В основу дослідження покладено **припущення** про те, що використання психокорекційної програми сприяє зниженню рівня

емоційного вигорання, формуванню більш ефективних копінг-стратегій, підвищенню рівня саморегуляції у педагогічних працівників ДНЗ.

Методологічна основа дослідження. Теоретичною та методологічною основою нашого дослідження слугували науково-психологічні підходи до проблеми емоційного вигорання вітчизняних науковців (В.Орел, Д.Трукова, В.Бойка, М.Скугаревського) та зарубіжних вчених (А.Пінеса, С.Джексона, К.Маслач та ін.).

Із метою реалізації поставлених завдань нами були використанні такі методи: аналіз соціально-психологічної, літератури з проблеми дослідження, порівняння, систематизація й узагальнення теоретичних і емпіричних даних; емпіричні діагностичні – «Експрес-діагностика рівня професійного вигорання» (В. Бойко, адапт. Є.Ільїн), методика «Індикатор копінг-стратегій» (Д. Амірхан), методика дослідження вольової саморегуляції (В.Зверьков, Е.Ейдман); методи математичної статистики – для інтерпретації та обробки результатів дослідження.

Дослідження проводилось на базі дошкільних навчальних закладів м. Житомира № 54 та № 73. У дослідженні приймали участь 40 вихователів віком від 25 до 50 років та досвідом професійної діяльності (від 1 до 15 років).

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що визначено та проаналізовано особливості проблеми професійного вигорання працівників ДНЗ та вперше розроблено і апробовано програму з психокорекції наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладу.

Вірогідність та надійність отриманих результатів забезпечувались обґрунтованістю вихідних теоретико-методологічних позицій, застосуванням апробованого методичного інструментарію, залученням репрезентативної вибірки (40 осіб із різним досвідом у професійній діяльності), проведенням кількісного та якісного аналізу експериментальних даних.

Теоретичне та практичне значення роботи полягає в досягненні поглибленого розуміння проблеми професійного вигорання працівників ДНЗ;

а також в уточненні понять: «професійне вигорання», «стадії формування професійного вигорання», «наслідки вигорання у професії для працівника», «умови та чинники впливу на формування синдрому професійного вигорання педагога», «шляхи та засоби корекції негативного впливу професійного вигорання на педагога», розроблено психокорекційну програму наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладу «Життя без вигорання».

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження апробовано на Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми особистісного зростання»: «Теоретико-методологічні засади синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ», «Ефективність психологічної корекції професійного вигорання у працівників ДНЗ».

Публікації. Результати дослідження висвітлено у двох публікаціях:

– Продоус Д. Ю. Теоретико-методологічні засади вивчення синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ. *Актуальні проблеми особистісного зростання: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції* (м. Житомир, 13 травня 2021 р.) / Ред. колегія: Л. О. Котлова, Г. В. Пирог / М-во освіти і науки України, Житомирський державний університет імені Івана Франка, соц.-псих. факультет. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021. С. 162-163.

– Продоус Д. Ю. Ефективність психологічної корекції професійного вигорання у працівників ДНЗ. *Психічне здоров'я особистості: актуальні проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції* (м. Житомир, 25 листопада 2021 р.) / Ред. колегія: Л.О. Котлова, Г. В. Пирог / М-во освіти і науки України, Житомирський державний університет імені Івана Франка, соц.-псих. факультет. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021.

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та

літератури (70 позицій), додатків. Загальний обсяг становить 103 сторінки.
Основний текст склав 87 сторінок.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДНЗ

3.1. Результати дослідження професійних деформацій педагогів ДНЗ

У ході обробки результатів опитування педагогічних працівників за обраними психодіагностичними методиками було визначено певні відмінності між проявами симптомів професійного вигорання вихователів з різним педагогічним стажем (від 1 до 7 років та із досвідом роботи від 7 до 15 років). Відповідно до цього вважаємо вартим представити всі отримані результати опитування, включаючи загальний показник по вибірковій сукупності та за поділом опитуваних на дві групи.

За даними «Експрес-діагностики рівня професійного вигорання» (за В. Бойко, адапт. Є. Ільїн) встановлено наступне (табл. 3.1.):

Таблиця 3.1

Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників за методикою В. Бойко, Є. Ільїн, у %

Рівні сформованості	Експериментальна група (молоді працівники (1-7 років стажу))		
	Низький	Середній	Високий
1. «Незадоволеність собою»	10%	40%	50%
2. «Загнаність в клітку»	30%	30%	40%
3. «Редукція професійних обов'язків»	30%	30%	40%
4. «Емоційна відстороненість»	30%	30%	40%
5. Особистісна відстороненість»	40%	50%	10%
Інтегрований показник професійного вигорання	30%	30%	40%

Дані про рівні сформованості синдрому професійного вигорання також унаочнено на рис. 3.1.

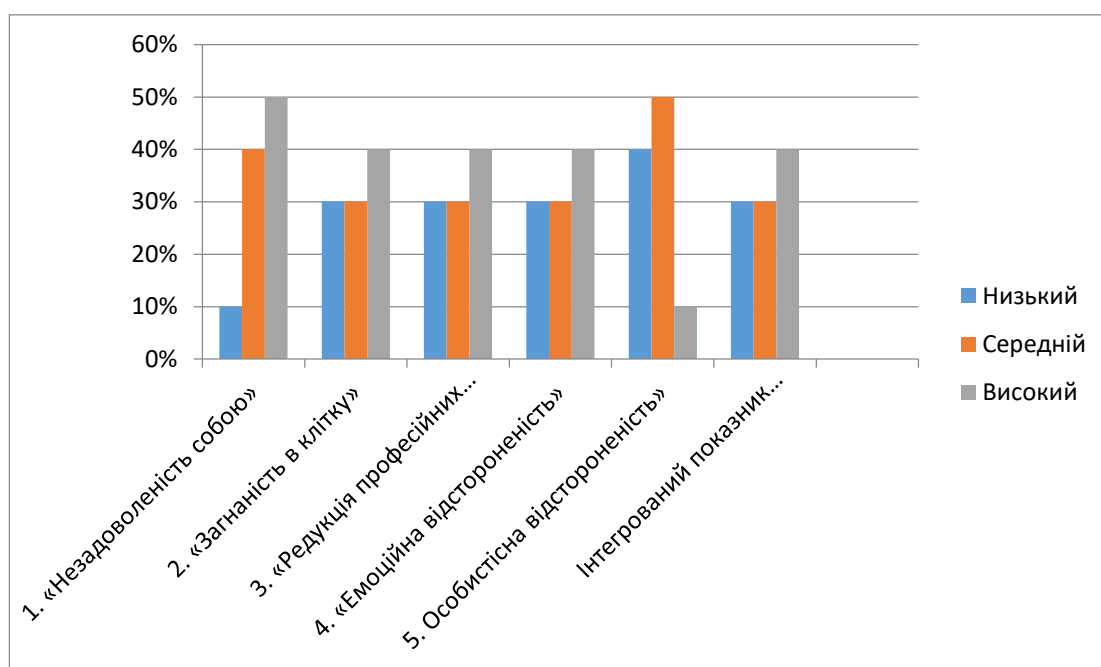


Рис. 3.1. Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників із ЕГ (стаж 1-7 років) за методикою В. Бойко, Є.Льїна, у %

За даними табл. 3.1. та рис.3.1. помітно, що переважна більшість опитаних педагогічних працівників мають середній і високий рівні сформованості симптому «незадоволеність собою» (40% і 50%). Це свідчило про те, що ці молоді педпрацівники загалом незадоволені власними результатами і власними досягненнями. Такі педагоги відчувають внутрішній конфлікт власних цінностей та установок і власної діяльності. Ці педагоги вважають, що їхні інтелектуальні досягнення знаходяться у стані «простою». Такий стан молодого педагога може виникати не лише від дії власних уставок, але й від негативних оцінок оточення (керівництва, колег).

Педагоги із середнім рівнем сформованості цього параметра зазвичай відчувають незадоволеність показниками своєї діяльності, аніж схвалюють її. Проте, установки цих працівників щодо своїх професійних результатів,

переважно, негативні, аніж позитивні. Адже такі особистості мають переважно занижену самооцінку і через це здатні часто недооцінювати свої професійні результати.

Лише у 10% молодих педагогів цей параметр був на низькому рівні. Це свідчило про те, що педпрацівники завгалом задоволені своїми професійними результатами та досягненнями. Їхні професійні цінності та установки мають позитивне спрямування, їх думка не залежить від впливу оточуючих. Самооцінка таких працівників адекватна, ставлення до себе, своєї професійної діяльності - позитивне.

За шкалою «загнаність у клітку» більша частина молодих педагогів також характеризувалися переважно середнім (30%) та високим рівнем (40%).

Ці працівники переконані, що не можуть змінити негативних випадків та причин власного неуспіху у своїй професії. Вважають, що від їхніх зусиль та від певних дій майже нічого не залежить. Також опитані часто зазнають впливу депресивних станів, головних болей тощо. Від цього рівень їх працездатності у загальному не високий. Від цього виникає знецінення своїх досягнень та власного життя загалом.

У частини молодих вихователів (30%) цей показник сягав низького рівня, у яких цей симптом зовсім не сформований. Це свідчить про те, що опитані мають адекватну самооцінку та належний рівень емоційного комфорту, не відчують сумніву у своїх професійних здібностях. Вони активні, енергійні та характеризуються високим рівнем працездатності у своїй професії.

Було помічено, що за показником «редукція професійних обов'язків» також було виявлено високі (40%) та середні результати (30%). Педагоги із високим рівнем (40%) сформованості цього симптому здебільшого відчують негативний вплив різних факторів на свої професійні досягнення (сімейних, думок оточення). Також переконані, що «тяганина» із та «паперова» робота дуже їх виснажує та відволікає від виконання обов'язку

навчати та виховувати дітей дошкільного закладу. Ці вихователі вважають, що на успіх виконання їх професійної діяльності заважає несприятливий, на їх погляд «клімат» у педагогічному колективі. Вихователі із середнім рівнем також у більшій мірі незадоволені обов'язками на робочому місці і також здатні вважати, що їхні невдачі зумовлені конфліктами між працівниками, керівництвом і більшій мірі, аніж їх особистими досягненнями чи невдачами.

До низького рівня за цим параметром було зафіксовано 30% вихователів. Вони загалом задоволені власними досягненнями на роботі, продуктивністю робочого дня. Вважають, що клімат на робочому місці та у колективі також цілком сприятливий та не заважає їм досягати результатів у обраній професії.

Переважаючий високий рівень сформованості симптому «редукція професійних обов'язків» спостерігається у 40% опитаних, ще по 30% мають середній і низький рівні.

Симптоми «загнаність у клітку» та «емоційна відстороненість» переважно визначено на низькому рівні у 45% опитаних, решта мають середній і високий рівні їх сформованості.

За шкалою «емоційна відстороненість» переважна більшість опитаних цієї групи отримали результати, які мали відповідність середнім (30%) та високим (40%). Цих вихователів переважають негативні емоції над позитивними, вони бачать у подіях навколо переважно негатив. На наш погляд, причиною цього може бути негативний «клімат» у педагогічному колективі або негаразди опитаних у межах їхньої сім'ї. Для меншості вихователів цей показник відповідав низькому. Через це їх можна охарактеризувати як емоційно врівноважених, таких, які вміють бачити позитив у своїй діяльності та досягненнях, навіть невдачі сприймають спокійно, не зациклюючись на них. Вони емоційно відкриті, легко встановлюють емоційні контакти із іншими педагогами та вихованцями ДНЗ.

Показники «особистісної відстороненості» у цій групі були переважно середніми у половини опитаних (50%). Ці опитані у багатьох ситуаціях у сфері

професійної діяльності відчували себе «спостерігачами», а також часто знецінювали власні здобутки. Це можна сказати і про вихователів із високим рівнем за цією шкалою (10%), які також у меншій мірі були здатні до самоаналізу, тяжіли «втекти» від проблем у інші види діяльності, але не долати труднощі. Протилежні характеристики за цієї шкалою були притаманні для 40% педагогів ДНЗ, у яких цей симптом не мав вираженої тенденції. Ці вихователі ініціативні, відповідальні, активні. За наявності проблем, вони аналізують свої вчинки та прагнуть конструктивно все вирішити.

Отже, за інтегральним показником професійного вигорання помітно, що по 30% опитаних педагогічних працівників мають низький і середній рівні сформованості симптомів професійного вигорання, і для 40% властивий високий рівень їх прояву.

Зазначене підтверджує думку про потребу проведення психологічної роботи із третиною опитуваних вихователів для оптимізації їх психоемоційного стану та підвищення успішності виконання професійних обов'язків.

При цьому, відповідно до поділу опитуваних на дві групи з різним стажем педагогічної діяльності (молоді працівники – до 7 років стажу педдіяльності, та досвідчені працівники) встановлено, що серед досвідчених педагогічних працівників більше опитуваних мають низькі показники сформованості симптомів професійного вигорання, що сприяє успішності їх педагогічної діяльності. Очевидно, що ці вихователі мають напрацьований багаж засобів та способів зниження напруження та наслідків професійних стресів у житті, адекватного реагування на виникаючі проблеми.

Таким чином, молоді педпрацівники більше потребують допомоги у вирішенні проблеми професійного вигорання, ніж досвідчені вихователі ДНЗ із стажем педдіяльності більше 7 років.

Також відповідно до поділу опитуваних педпрацівників на дві групи з різним стажем педагогічної діяльності переважна більшість опитуваних

молодих вихователів ДНЗ із стажем до від 1 до 7 років мають середній рівень сформованості за всіма симптомами психічного вигорання (у 40% опитаних цієї підгрупи). Серед досвідчених педпрацівників більшість (60%) мають низький рівень психоемоційного виснаження. Порівнюючи результати опитування педпрацівників з різним стажем діяльності, помічаємо, що серед молодих вихователів на 10% більше учасників з високим рівнем психічного вигорання, а серед досвідчених педпрацівників – на 20% більше учасників з низьким рівнем сформованості симптомів психічного вигорання.

Результати педагогів із досвідом роботи від 7 до 15 років відображені у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників із ЕГ (стаж від 7 до 15 років) за методикою В. Бойко, Є.Ільїна, у %

Рівні сформованості	Контрольна група, 20 осіб (досвідчені працівники (стаж більше 7-10 років))		
	Низький	Середній	Високий
1. «Незадоволеність собою»	40%	40%	20%
2. «Загнаність в клітку»	60%	30%	10%
3. «Редукція професійних обов'язків»	30%	30%	40%
4. «Емоційна відстороненість»	60%	20%	20%
5. «Особистісна відстороненість»	40%	30%	30%
Інтегрований показник професійного вигорання	40%	30%	30%

Відобразимо показник КГ на рис. 3.2.

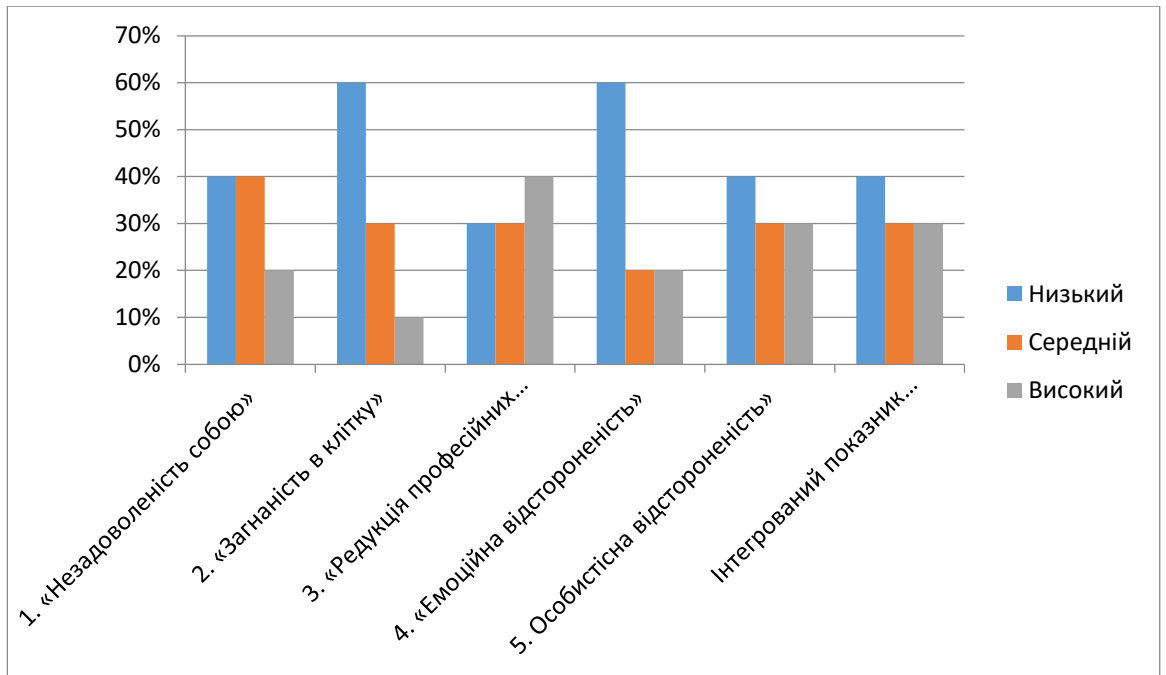


Рис. 3.2. Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників із КГ (стаж 7-15 років) за методикою В. Бойко, у %

Результати КГ (табл.3.2., рис. 3.2.) дозволили стверджувати, що за параметром «незадоволеність собою» більшість опитаних мали результати, які характеризували низький рівень, а також середній.

Респонденти із низьким рівнем (40%) були цілком задоволеними своїми досягненнями, мають високу самооцінку, вони активні та ініціативні. Опитаним із середнім рівнем притаманні певні сумніви щодо свого успіху та своїх здібностей, адже певні особистісні якості негативного забарвлення (лінь, неорганізованість) заважають цим педагогам проявити свої здібності повною мірою. Для меншості педагогів був притаманний високий рівень НС (20%). Вони відчують цінності власних досягнень у професійній діяльності.

За шкалою «загнаність у клітку» більшість опитаних із КГ мали результати, які відповідали низьким (60%). Це означало те, що вони реально оцінюють власні досягнення, а також невдачі, здатні прийняти та втілити у життя ефективні шляхи та засоби вирішення проблем у професійній діяльності. Менший відсоток педагогів мали показники, які відповідали

середнім (30%) та низьким (10%). З цього можна зробити висновок про те, що ці опитані вірять у дію «фатуму», тому переконані, що їх невдачі, -це результат, який не може залежати від них самих, а має залежність лише від зовнішніх обставин. В такому випадку особистість є пасивною та безініціативною у випадку труднощі на роботі.

За шкалою «редукція професійних обов'язків» більша частина опитаних мали результати, які відповідали низьким (30%) та середнім (30%). Вихователі із низьким рівнем переконані, що їхня робота приносить їм задоволення та не «обтяжує» їх зайвими обов'язками, які полягають не лише у вихованні та навчанні дітей дошкільного закладу (робота із паперами, звітності, виконання трудових доручень керівництва тощо). Педагоги із середнім (30%) та високим рівнем цього параметра (40%) впевнені, що роботу вони обрали не за «покликом серця», що вона їм не підходить. Свої досягнення та професійні здібності ці опитані також знецінюють.

За шкалою «емоційна відстороненість» більша частина вихователів із значним досвідом роботи мали показники, які відповідали низьким (60%). Це свідчило про те, що вони комунікабельні, відкриті для контактів із вихованцями, керівництвом, легко виходять із конфліктних ситуацій, не замикаючись у собі. Для осіб із середнім рівнем ЕВ (20%) відчувають труднощі у емоційних проявах, часто тривожаться із приводу невдач, близько сприймають до серця гострі ситуації, проте часто знаходять із них оптимальний вихід, навіть нівелюючи своїми інтересами. Для 20% опитаних був притаманний високий рівень ЕВ, що характеризувало їх як таких, які відчувають брак позитивних емоцій, частіше за все переживають негативні із приводу ситуацій, які трапляються на роботі.

За показником «особистісна відстороненість» низький рівень був притаманний для 40% опитаних, тому про них можна сказати, що вони відчувають себе успішними та реалізованими як серед колег та вихованців, так і у сімейному середовищі. Для 30 % вихователів цей показник мав

співвіднесеність із середнім рівнем. Вони відчувають певну «зрідненість» емоцій у своєму житті та не у достатній мірі вічувають цінність своєї особистості у колективі та у сім'ї. Високий рівень за цим показником (30%) також характеризував вихователів, які не відчувають особистісної значущості у професійній діяльності та у сімейному оточенні, тому відсувають негативні емоції.

Отже, із результатів КГ (педагоги, які мають досвід роботи від 7 до 15 років), можна констатувати, що вони більш адекватно, аніж молоді педагоги можуть адекватно реагувати на професійні стресові ситуації та здатні до самостійної регуляції поведінки, готові до вирішення виникаючих проблем та подолання наслідків конфліктів як для взаємин з оточуючими, так і для нервової системи та організму в цілому.

2. За даними методики «Індикатор копінг-стратегій» (Д. Амірхан) встановлено наступне (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

**Рівні прояву копінг-стратегій педагогічних працівників
за методикою Д. Амірхана**

Рівні сформованості	Експериментальна група (молоді працівники (1-7 років стажу))			
	Дуже низький	Низький	Середній	Високий
«Вирішення проблем»	20%	50%	20%	10%
«Пошук соціальної підтримки»	20%	30%	30%	20%
«Уникнення проблем»	0%	30%	20%	50%

Представимо отримані результати опитування педагогічних працівників за даною методикою за допомогою рис. 3.3.

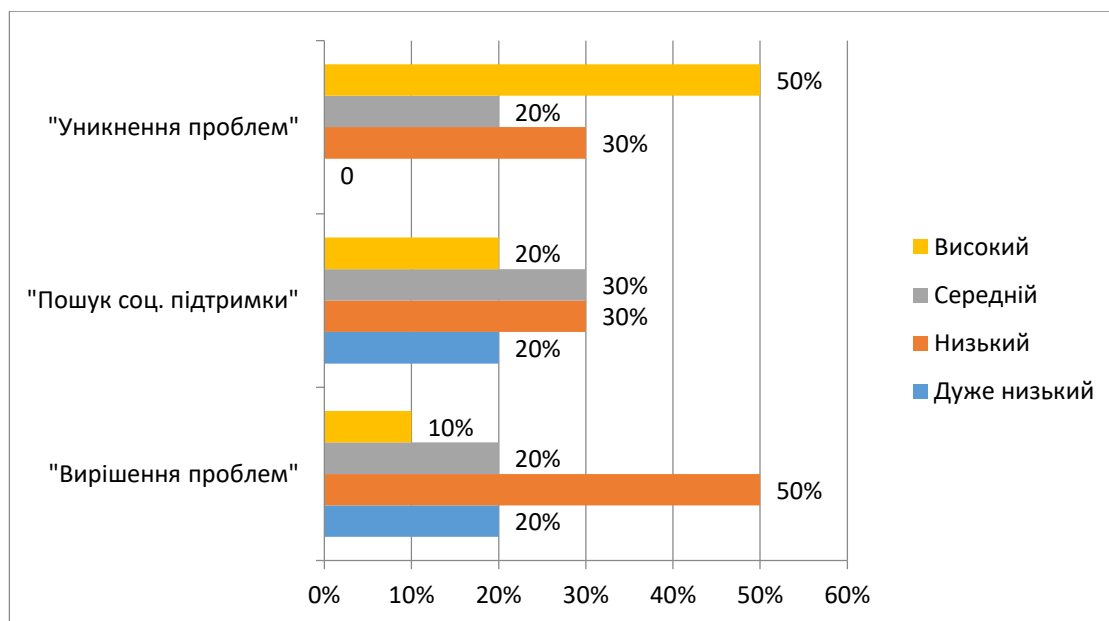


Рис. 3.3. Рівні прояву копінг-стратегій педагогічних працівників із ЕГ за методикою Д. Амірхана, у %

Як бачимо, за показником «вирішення проблем» молоді працівники найчастіше обирають пасивну позицію, адже до високого рівня за цим параметром було віднесено всього 10% респондентів. Дуже низький рівень було зафіксовано у 20% опитаних, низький - у половини респондентів. Це означає те, що копінг-стратегія цих вихователів спрямована на обирання пасивних дій на противагу активним, а також на сподівання, що їхні проблеми вирішаться самі собою або ж з чієюсь допомогою, але лише не їхніми зусиллями.

Найменше опитаних вихователів (10%) обирали стратегію активних дій, які спрямовуються на вирішення проблем, на обдумування відповідних стратегій (шляхів та способів), які спрямовуються на це.

За параметром «пошук соціальної підтримки» дуже низький рівень був притаманний для 20% опитаних, низький – для 30% респондентів. Це означало те, що переважна більшість опитаних обирають у своїй професійній діяльності пасивні дії, через які більшість питань, які пов'язані із роботою, вирішуються неефективно.

Для 30% опитаних рівень за цим параметром був середнім. Ці вихователі також переважно не виявляли активних позицій у процесі розв'язання проблемних питань у своїй професій. Вони не шукали підтримки у оточення: не здатні звертатися за соціальною підтримкою до рідних, друзів, у вирішенні робочих. Через це лишали ситуацію такою, як вона є.

Лише 10% опитаних (1 особа) виявляли активність із метою вирішення робочих питань, звертаючись за порадою та підтримкою до сім'ї, друзів, колег тощо.

За параметром «уникнення проблем» половина опитаних вихователів отримали показники, які відповідали високим. Цей рівень був притаманний половині опитаних педагогів (50%). Така стратегія характеризує цих досліджуваних як таких, які обирають стратегію «відходу» від існуючих проблем шляхом відходу у депресивні стани або ж небажанням бачити проблеми та їх уникати. Ця стратегія може мати для педагога негативні наслідки, адже якщо не вирішувати труднощів, то вони можуть стати причиною більш серйозних проблем у житті особистості (психічні хвороби, «відхід у алкоголь», суїцид тощо).

Для 30 % опитаних ця стратегія притаманна не у всіх випадках, а виявляється ситуативно, але негативна дія «відходу» від проблем у вихователів спостерігалася.

Низький рівень за цією стратегією мали 20% вихователів. Це означало те, що ці педагогічні працівники рідко до неї вдаються, проте рідко.

Як бачимо із даних, які були отримані у ЕГ, у цій групі найчастіше опитувані педагоги із досвідом роботи від 1 до 7 років обирали копінг-стратегію «уникнення проблем» (50%), в той час як «вирішенню проблем» віддають перевагу в середньому 30%. Так само «пошук соціальної підтримки» як основна стратегія подолання стресу властива для 20% опитаних педпрацівників.

Досить часто було отримано результати про однаковий прояв вибору стратегії пошук соціальної підтримки та уникнення проблем, однак стратегії «вирішення проблем» найменше приділялось уваги серед педагогічних працівників.

Отже, близько третини опитуваних користуються всіма трьома стратегіями на низькому рівні, ще по 30% віддають перевагу вказаним стратегіям «вирішення проблем» та «пошук соціальної підтримки» на середньому рівні. Проте, більшість із них вважають, що «уникнення проблем» - це найбільш оптимальна стратегія, яку обирала половина опитаних вихователів

Зважаючи на те, що тільки 25% опитаних педпрацівників обирають найбільш оптимальну стратегію подолання проблем, то решта потребує психологічної допомоги у пошуку шляхів вирішення їх професійних та особистісних проблем та напрацювання адекватних способів і навичок поведінки, які сприятимуть самостійному опору стресам та професійному вигоранню вихователів ДНЗ.

Результати працівників із стажем роботи 7-15 років представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4.

Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників із ЕГ (стаж 1-7 років) за методикою В. Бойко, Є.Льїна, у %

Рівні сформованості	Контрольна група (досвідчені працівники (стаж більше 7 років))			
	Дуже низький	Низький	Середній	Високий
«Вирішення проблем»	0%	20%	40%	40%
«Пошук соціальної підтримки»	0%	40%	30%	30%
«Уникнення проблем»	30%	30%	20%	20%

Представимо наочно результати КГ на рис 3.4.

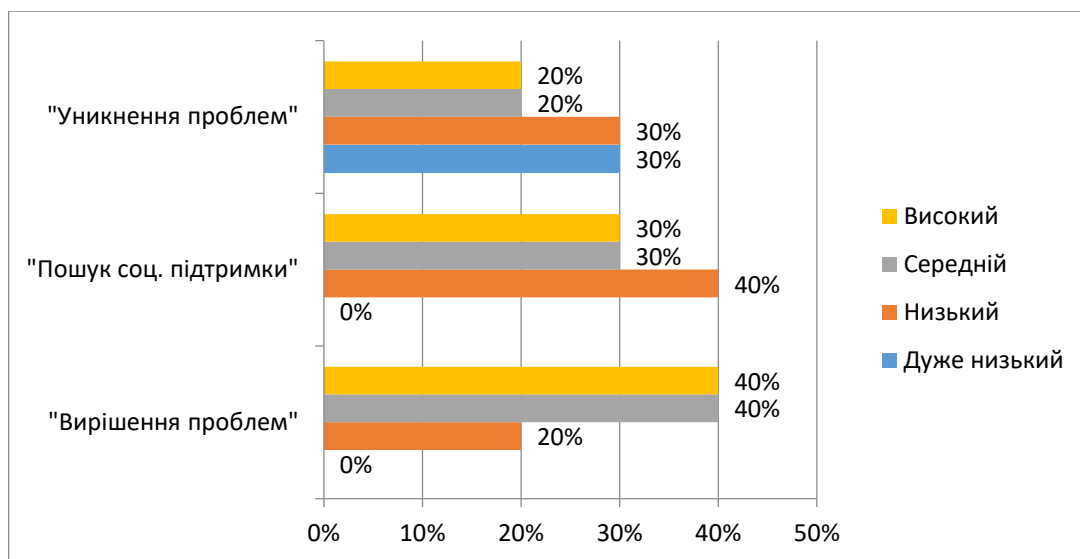


Рис. 3.4. Результати КГ копінг-стратегій педагогічних працівників із КГ за методикою Д. Амірхана

За результатами дослідження копінг-стратегій педагогічних працівників із КГ за методикою Д. Амірхана, можна стверджувати, що цій групі притаманні активні копінг-стратегії: вирішення проблем (40%), яка характеризує таких педагогів як рішучих, ініціативних та впевнених у своїх вчинках. У складних ситуаціях вони завжди спрямовують всі свої зусилля на те, щоб різними шляхами вирішити суперечливе питання. Для 40% опитаних вихователів із КГ був притаманний середній рівень, за яким загалом їх можна характеризувати як активних, проте, ця активність виявляється ситуативно (не завжди). Вчинки цих опитаних також не завжди логічні та доцільні. До низького рівня було віднесено найменше вихователів (лише 20%). Це означало, що переважна більшість вихователів обирають стратегію «вирішення проблем», а не їх уникнення.

За шкалою «пошук соціальної підтримки» для вихователів були притаманні переважно середній та високий рівні, відсоток яких становив 30% за кожним із рівнів. Це свідчило про те, що у складних ситуаціях із метою їх вирішення ці особистості не закриваються у собі, а шукають шляхи вирішення

складних питань у колі рідних, знайомих та ін. Для 40% вихователів за цим параметром був притаманний низький рівень, що свідчило про те, що ці вихователі звикли діяти так, як самі вважають за потрібне, не шукаючи порад і підтримки у оточуючих. Переважно, вони обирають пасивну позицію у вирішенні ряду складних питань.

За шкалою уникнення проблем більшості вихователів із цієї групи були притаманні дуже низький (30%) та низький рівні (30%). Це означало те, що опитані переконані, що всі зусилля, шляхи та особистісні ресурси варто спрямовувати на вирішення складних питань, не уникаючи відповідальності за свої дії. Для 20% опитаних був притаманний середній рівень, що характеризувало їх як таких, які залежно від певної ситуації здатні виявляти активні дії під час вирішення труднощів, часто сподіваються на те, що складні питання та ситуації можуть вирішитися самі собою. 20% вихователів характеризувалися як дуже пасивні, адже рівень уникнення проблем серед них був високим (20%). Проте, загалом, у цій групі всі опитані обирали активні та діяльні шляхи та засоби вирішення труднощів.

Також відповідно до поділу опитуваних на дві групи з різним стажем педагогічної діяльності отримано дані про вибір копінг-стратегій серед молодих та досвідчених педпрацівників. Переважна більшість молодих педпрацівників із стажем 1-7 років мають низький рівень частоти стратегії «вирішення проблем» (50%, 10 осіб), а вибір стратегії «уникання проблем» є найбільш поширеним серед опитуваних даної групи (у 50%). Серед досвідчених вихователів помітним є переважання високого рівня вибору стратегії «вирішення проблем» (у 40% опитаних), стратегії «пошук соціальної підтримки» (у 30% опитаних). Отже, досвідчені педагоги мають більш адекватні стратегії вирішення професійних ситуацій та подолання симптомів професійного вигорання.

3. За тестом-опитувальником *«Дослідження вольової саморегуляції»* (А. Зверьков, Е. Ейдман) було проаналізовано здатність педагогічних

працівників до самостійної регуляції власної поведінки та порівняно прояви наполегливості та самовладання (табл. 3.5.):

Таблиця 3.5.

Рівні прояву показників вольової саморегуляції педагогічних працівників за методикою А. Зверькова та Е. Ейдмана, у %

Рівні сформованості	Експериментальна група (молоді працівники (1-7 років стажу))		
	Низький	Середній	Високий
«Вольова саморегуляція»	50%	40%	10%
«Наполегливість»	10%	60%	30%
«Самовладання»	50%	40%	10%

Результати цієї групи також унаочнює рис. 3.5.

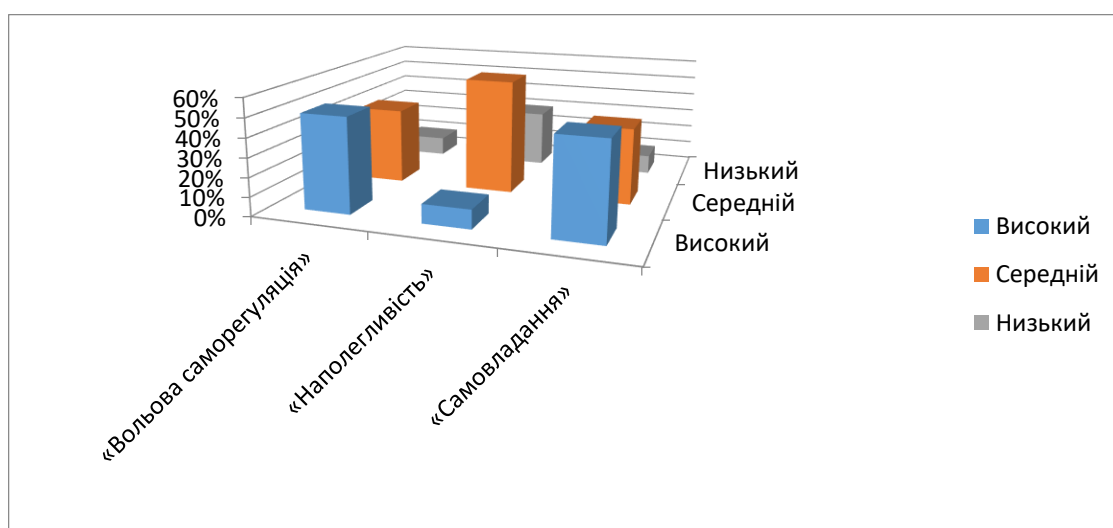


Рис. 3.5. Рівні прояву показників вольової саморегуляції ЕГ за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова та Е. Ейдмана), у %

Зазначимо, що саме від вольової саморегуляції особистості залежить, як людина реагує на стрес у своєму житті, чи здатна обрати оптимальні шляхи

подолання його наслідків, чи може поводитися адекватно у виникаючих професійних суперечках, успішно вирішувати проблеми взаємодії з колегами та дітьми. Від сформованості наполегливості залежить якість досягнення результату будь-якої діяльності, і професійної зокрема. А самовладання допомагає людині адекватно реагувати на різні ситуації, що супроводжують педагогічний процес.

Отже, високий та середній рівні вольової саморегуляції, наполегливості та самовладання є гарним показником, що характеризує здатність людини до опору професійним стресам та проблемам та активізує її самостійну діяльність щодо подолання симптомів професійного вигорання.

За даними табл. 3.5. зрозуміло, що переважна більшість опитуваних педпрацівників мають низький рівень вольової саморегуляції (50%), ще для 40% характерний середній рівень, і 10% мають високий рівень. Ці педагоги зазвичай не докладають суттєвих вольових зусиль для досягнення результатів у професійній діяльності.

Наполегливість у цій групі проявляється у більшості переважно на середньому рівні (у 60%), ще 30% мають високий рівень, низький був притаманний для 10% респондентів. Це свідчило про те, що більша частина педагогів не вважають, що у професійній діяльності слід бути наполегливими та не зупинятися перед справою, діяти не спонтанно, а контрольовано і усвідомлено, завдяки чому можна досягти успіху у професії.

Самовладання – переважно властиве для опитаних на низькому рівні (у 50%, 10 осіб), середній – 40% вихователів. Це свідчило про те, що половина опитаних у цій групі не здатні контролювати свої негативні емоційні прояви (злість, гнів, агресію), що часто відображається на їхніх вихованцях та у міжособистісних стосунках із колегами та керівництвом закладу. Лише найменша частина опитаних володіють навичками самоконтролю на високому рівні (10%).

Отже, під час аналізу результатів опитування виявлено, що для молодих педагогів із стажем діяльності до 7 років, характерне переважання низького рівня вольової саморегуляції, наполегливості та самовладання. Так, по 50% опитаних мають низький рівень вольової саморегуляції та самовладання. Серед опитуваних досвідчених вихователів ДНЗ близько третини мають низькі показники, однак більшість володіють оптимальними показниками вольової саморегуляції та самовладання, що можуть становити внутрішній ресурс для опору професійному вигоранню.

Отже, серед молодих педагогів більше проявляється наполегливість, а для педагогічних працівників з значним досвідом роботи більш властиві самовладання та вольова саморегуляція, що сприяє вибору адекватних шляхів подолання симптомів професійного вигорання.

Результати КГ представимо наочно у таблиці 3.6 та на рис.3.6.

Таблиця 3.6.

Розподіл рівнів вольової саморегуляції КГ за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова та Е. Ейдмана), у %

Рівні сформованості	Контрольна група (досвідчені працівники (стаж від 7 до 15 років))		
	Низький	Середній	Високий
«Вольова саморегуляція»	30%	30%	40%
«Наполегливість»	40%	40%	20%
«Самовладання»	20%	40%	40%

Результати рівня вольової саморегуляції КГ за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова та Е. Ейдмана) також наочно демонструє рис. 3.6.

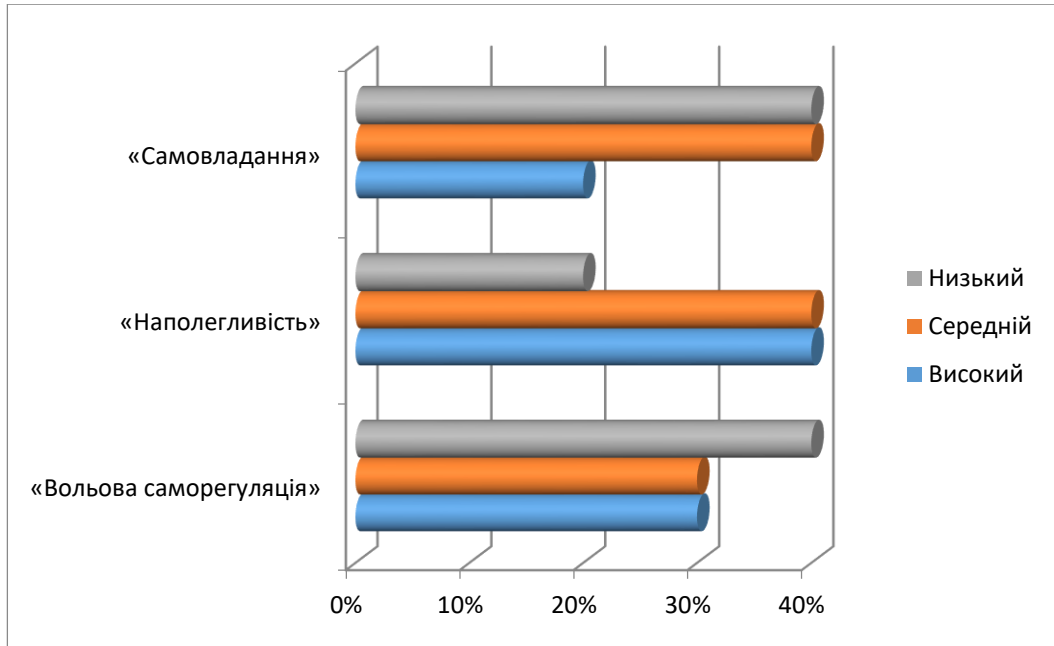


Рис. 3.6. Рівні прояву вольової саморегуляції КГ за методикою «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверькова та Е. Ейдмана), у %

За даними рис.3.6. можна сказати, що у контрольній групі високий рівень вольової саморегуляції був притаманний для 40% (8) респондентів. Вони здатні докладати вольові зусилля у різноманітних життєвих ситуаціях, а також у сфері професійної діяльності. Ці вихователі здатні досягати успіху та завжди доводять розпочате до кінця, не зупиняючись на півшляху у будь-якій справі.

Середній рівень за цією шкалою характеризував 30% вихователів, про яких можна сказати, що вони хоч і мають розвинені вольові якості, а також наполегливість, проте, ці прояви мають певну специфіку, яка зумовлюється відповідною ситуацією або ж негативними мотивами діяльності (за принципом «так треба»; наприклад: підготовка до виступу на батьківських зборах або ж організація позакласного виховного заходу на ініціативи керівництва закладу, в той час, коли працівник не завжди має бажання виявляти до цього зусилля).

Низький рівень був притаманний для 30% вихователів, які також часто зупиняють роботу над розпочатим, мають негативну зовнішню мотивацію для діяльності, низький рівень наполегливості тощо.

Зважаючи на вище вказане, можна зробити висновок, що педпрацівники із стажем діяльності від 7 років мають вищу здатність до вирішення проблеми професійного вигорання та більш сприятливий прогноз у подоланні вже сформованих її симптомів.

Узагальнюючи отримані результати, можемо зробити наступні висновки:

1) у молодих педагогічних працівників проявляється вищий рівень сформованості симптомів професійного вигорання (на 10-20%). Їм переважно властиві низькі рівні використання адекватних копінг-стратегій «вирішення проблем» та «пошуку соціальної підтримки», і навпаки – стратегія «уникання проблем» більш характерна саме для молодих педагогічних працівників. Також їм властиве переважання низького рівня волевої саморегуляції та самовладання, що могли б використовуватися для подолання симптомів професійного вигорання;

2) для учасників з більшим педагогічним стажем – навпаки – більш характерні низькі показники сформованості симптомів професійного вигорання, а також оптимальні стратегії копінгу – «вирішення проблем», «пошук соціальної підтримки», у них виявлено вищі прояви саморегуляції та самовладання, що дозволяють спрогнозувати вищий опір професійному стресу та здатність до подолання симптомів професійного вигорання.

Відповідно до вказаного визначаємо потребу проведення психологічної роботи із опитуваними педагогічними працівниками для профілактики та подолання симптомів професійного вигорання, оптимізації їх психоемоційного стану та підвищення успішності їх професійної діяльності.

Зазначене підтверджує думку про потребу проведення психологічної роботи із третиною опитованих вихователів для оптимізації їх

психоемоційного стану та підвищення успішності виконання професійних обов'язків із застосування корекційних технологій, до яких відносять тренінг.

3.2. Розробка програми психологічної корекції синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ

Розглянувши особливості прояву симптомів професійного вигорання серед педагогічних працівників, було визначено потребу уточнення особливостей їх профілактики та подолання.

На наш погляд, психопрофілактичній роботі можна виділити два важливих напрямки. Перший полягає у профілактиці психотравмуючих факторів, що постійно супроводжують людину в її житті й праці (зміна обстановки, умов життя й праці, виконання нестандартних соціальних ролей, включеність в екстремальні ситуації, виснаження психічного ресурсу й т.п.), або, інакше кажучи, організаційний напрямок психологічної профілактики. Другий – полягає в психологічній профілактиці можливих відхилень у групі ризику, які прогножуються в ході психодіагностики, тобто особистісний напрямок [61, с. 46].

Методом профілактики й корекції професійного вигорання працівників є групова позитивна психодинамічна психотерапія (психологічний тренінг). Даний підхід дозволяє перебороти опір (дезадаптивні реакції) «вигорілих» професіоналів, забезпечує широке охоплення учасників і готує їх до глибокої психотерапевтичної роботи в рамках індивідуальної психодинамічної психотерапії [50, с. 49].

Розробка корекційно-профілактичних і реабілітаційних програми, що знижують ризик вигорання, повинна спиратися на результати аналізу стрес-факторів організаційного середовища, психодіагностику особистісних характеристик стійкого до стресу персоналу, і здійснюватися фахівцями-

психологами. Впровадження даних програм – це турбота керівництва про кадровий потенціал своєї організації та її стабільності [20, с. 56].

Тому на формувальному етапі експерименту нами була розроблена авторська програма профілактики синдрому професійного вигорання серед вихователів ДНЗ.

Актуальність програми тренінгу. У певні моменти емоції володіють людиною, а не вона ними, до того ж, емоції здатні керувати всіма важливими рішеннями людини та її станом. Особистість у такому випадку майже не може контролювати себе, тому що в такі моменти раціональний неокортекс працює слабо, а лімбічна система (давніша і нелогічна структура) затоплює її емоціями і супутніми їм гормонами. Саме такі умови є досить негативними для життя та діяльності особистості.

Саме тому дуже важливо навчитися помічати подібні моменти і повертати себе в адекватне, стійкий стан. Вмінню керувати своїми емоціями цілком можна навчитися, і більш того навіть необхідно, якщо людина має наміржити щасливою і ефективною життям. Вміння розпізнавати, усвідомлювати свої емоції і керувати ними є цінними практичними навичками і складають основу емоційного інтелекту особистості. Нині є безліч способів взаємодії зі своїми переживаннями та емоціями, які доступні кожній людині і легко можуть стати «рятівним колом» у цій проблемі.

Педагог, як зразок для наслідування, як ніхто інший повинен вміти контролювати свої емоції. Існують такі техніки та способи, які дозволяють здійснювати ефективне управління власними реакціями.

Мета програми тренінгу «Життя без вигорання» з профілактики та подолання проявів професійного вигорання у педагогічних працівників: надати інформацію про професійне вигорання; формувати навички саморегуляції, сприяти освоєнню ефективних способів зняття внутрішнього напруження; навчити способам самопомоги у профілактиці та подоланні симптомів професійного вигорання.

Завдання тренінгової програми «Життя без вигорання»:

- навчити учасників навичкам управління власним психоемоційним станом, а також прийомам саморегуляції;
- сприяти зниженню накопиченої напруги, надати психологічну підтримку;
- забезпечити умови для самоаналізу показників професійного та емоційного вигорання, діагностування проявів вигорання в учасників;
- сприяти освоєнню навичок психологічної допомоги, організації самодопомоги;
- формування навичок позитивного самосприйняття і рефлексії.

Структура на умови проведення: заняття тренінгової програми із метою зниження негативної дії ПВ на педагогічних працівників проводиться протягом року і передбачало заняття із групою наповнюваністю 10 чоловік в досить просторому приміщенні (краще – у спеціально призначеному, наприклад, тренінговому залі).

Стратегія корекції емоційного та професійного працівників, на погляд, повинна передбачати наявність системи заходів для:

- навчання працівників ефективним стилям комунікацій, вирішення конфліктних ситуацій (це можуть бути соціально-психологічні тренінги, ділові ігри тощо);
- організації системи тренінгів, що сприяють мотивації саморозвитку, особистісного та професійного зростання працівників;
- впровадження антистресових програм з групами підтримки, які орієнтовані на особистісну корекцію самооцінки, впевненості, соціальної сміливості, емоційної стійкості і психофізичної гармонії шляхом оволодіння способами саморегуляції та планування професійної кар'єри [38, с. 24].

Для профілактики та подолання професійного вигорання серед педагогічних працівників дієвим засобом є проведення просвітницьких

семінарів, на яких вони можуть ознайомитися із проблемою, діагностувати рівень прояву досліджуваної ознаки, а також отримати знання і навички для самопомоги.

Очікувані результати програми: позитивна динаміка змін у проявах та рівнях сформованості симптомів професійного вигорання учасників.

Соціальна група: педагогічні працівники (10 осіб, ЕГ).

Змістовне наповнення занять програми представлено у додатках (Див. Додаток Б).

Як бачимо, розробка програми із корекції негативних проявів професійного вигорання вихователів ДНЗ, передбачала певні логічно взаємопов'язані блоки, які складала заняття програми «Життя без вигорання» (рис3.7.)

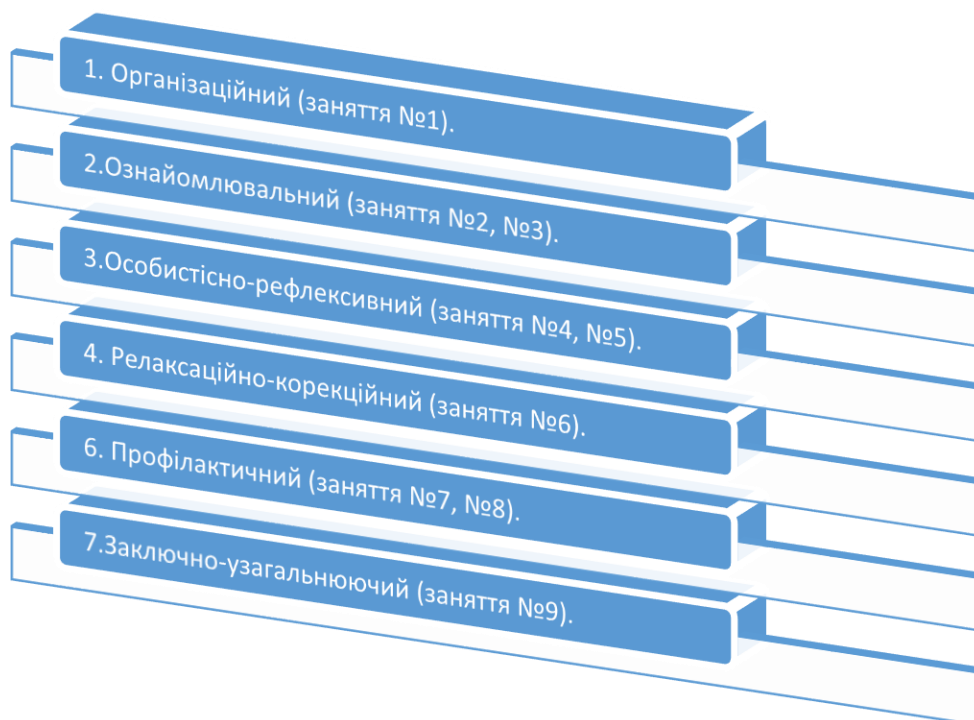


Рис.3.7. Поділ корекційних занять за блоками

Доцільність поділу розроблених занять зумовлений тим, що на першому занятті «Знайомство» його учасники – педагогічні працівники ознайомлювалися із темою тренінгу, особливостями його проведення, а також

знайомилися із іншими учасниками заняття, встановлювати позитивну комунікацію із оточуючими.

Друге заняття на тему «Що таке вигорання у професії?» було спрямоване на ознайомлення педагогів ДНЗ із передумовами, особливостями перебігу синдрому професійного вигорання та його наслідками для життя та діяльності особистості. Заняття також передбачало обмін учасників думками, висловлення ними думок щодо негативних наслідків цього синдрому (метод обговорення, дискусії).

На третьому занятті «Емоційна напруга –це шкідливо» продовжували ознайомлення із негативними наслідками синдрому ПВ. Форми та методи, використані на ньому сприяли саморефлексії педагога та обдумування шляхів та засобів уникання емоційного вигорання у професії, а також вправи на розуміння своїх емоційних станів та вміння їх регулювати залежно від певної ситуації з метою уникнення ПВ та його негативного впливу (вправи «Палац почуттів», «Емоційний словник», «Асоціації»).

На четвертому і п'ятому заняттях програми («Пізнаємо себе» та «Ні вигорання!») робота була спрямована на здатність вихователів розуміти самих себе: свої емоційні прояви як із позитивні, так і негативні. Цьому сприяли вправи, використані нами («Знайомство із самим собою», «Що таке роздратування?»).

Шосте заняття тренінгу мало корекційно-релаксаційне спрямування та передбачало подальше ознайомлення педагогів із емоціями, які можуть спричинити таке явище, як «професійне вигорання»; на зняття напруги за рахунок висловлення негативних емоцій, одержання психологічної підтримки, узагальнення отриманих знань. Заняття передбачало такі релаксаційно-ігрові вправи, які сприяли тому, що вихователі могли позбутися емоційної напруги, втоми, роздратованості (вправи: «Зосередження на емоціях і настрої», «Біла хмара») та ін.

Сьоме заняття тренінгової програми «Мої внутрішні ресурси» було спрямоване на розуміння значущості форм, методів та технік відновлення свого емоційного благополуччя. Із цією метою ми застосували вправи та завдання, спрямовані на пошук ресурсів для подолання проф. вигорання: «Стратегії самодопомоги», «Психологічна підтримка і зворотний зв'язок», «Проміжна рефлексія».

Восьме заняття було спрямоване не лише на гармонізацію емоційного стану вихователів, але й на підвищення рівня їх професійної мотивації, на розвиток позитивних особистісних та професійних якостей, на вміння ефективно взаємодіяти у команді однодумців. Робота передбачала опрацювання командами вихователів теми проекту «Душевна рівновага і стрес». Ща його умовами учасників було поділено на 2 групи. Кожна повинна написати та презентувати проект: як відновити та зберегти душевну рівновагу в стресові ситуації. (Кожна група готує презентацію за окремим пунктом).

Дев'яте заняття мало ознаки узагальнювально-підсумкового із елементами рефлексії. На ньому всі учасники могли висловити свої думки щодо побаченого та почутого, а також власні емоції від занять тренінгу, а також про вплив цих занять на власний емоційний стан тощо.

Також ми класифікували методи та прийоми програми таким чином:

- методи, спрямовані на встановлення позитивного психоемоційного «клімату» між учасниками тренінгу, а також задля налаштування учасників заняття на мету тренінгових занять, спрямованих на позитивну мотивацію вихователів до наступних етапів роботи (наприклад вправи-привітання: «Наші очікування», «Карусель спілкування») та ін.

- використання «тайм-аутів», що необхідно для забезпечення психічного й фізичного благополуччя (дихальні вправи, вправи на релаксацію під назвою: «Напруга - розслаблення», «Вогонь - лід», «Дощик» та ін.), які систематично використовувалися на різних тренінгових заняттях.

– визначення короткострокових і довгострокових цілей (це не тільки забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить про те, що людина перебуває на правильному шляху, але й підвищує довгострокову мотивацію; досягнення короткострокових цілей – успіх, що підвищує ступінь самовиховання);

– оволодіння вміннями й навичками саморегуляції (релаксація, ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, що веде до вигоряння; наприклад вправи на релаксацію: «Релаксаційні вправи (техніка напруги й розслаблення): «Напруга - розслаблення», «Вогонь - лід», «Дощик», «Зосередження на емоціях і настрої», вправа «Біла хмара»).

– професійний розвиток і самовдосконалення (одним зі способів запобігання від синдрому вигоряння є обмін професійною інформацією з колегами, що дає відчуття більше широкого світу, ніж той, котрий існує усередині окремого колективу, для цього існують різні способи – курси підвищення кваліфікації, конференції та ін.);

– відхід від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню синдрому вигоряння);

– методи оптимізації емоційного спілкування (коли людина аналізує свої почуття й ділиться ними з іншими, імовірність вигоряння значно знижується або процес цей виявляється не настільки вираженим), крім цього важливо мати друзів з інших професійних сфер, щоб мати можливість відволікатися від своєї роботи. Сюди також віднесемо роботу педагогів над проблемними питаннями, які також мають особливу цінність для усвідомлення педагогічними працівниками причин, наслідків синдрому ПВ для їхньої професії та спілкування (вдома, на роботі тощо); наприклад: ;

– підтримка гарної фізичної форми (не варто забувати, що між станом тіла й розумом існує тісний зв'язок: неправильне харчування, зловживання

спиртними напоями, тютюном збільшують прояви синдрому вигорання) [65, с. 4].

Розглянемо прийоми, які можна використати для подолання синдрому, використані у корекційній програмі:

1. Подолання синдрому «професійного вигорання» полягає насамперед в оцінці ситуації, яка, на думку авторів, включає три компоненти:

- ідентифікація наявності (відсутності) стану професійного стресу (синдрому «професійного вигорання»);
- з'ясування стрес-факторів, що обумовлюють виникнення такого стану; аналіз власної стресової реактивності чи толерантності;
- визначення умов зниження впливу стрес-факторів.

2. Здійснення когнітивної оцінки ситуації передбачає виконання серії послідовних дій.

Так, якщо Ви відчуваєте, що з Вами щось негаразд (певний дискомфорт, роздратування, неприємності на роботі та в сім'ї тощо), слід задуматися над тим, чи не перебуваєте Ви в стресовій ситуації.

З цією метою, використавши діагностичний компонент технології, зокрема, метод самоаналізу, навчіться розпізнавати стрес, тобто ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес. До них належать сигнали, що відображають три основні сфери життєдіяльності людини:

- людина не виконує роботу завчасно, не приходять на призначені зустрічі або не виконує інших зобов'язань;
- людина припускається помилок через неуважність;
- знижуються кількісні та якісні показники роботи;
- людина довго вагається, приймаючи рішення;
- затримується на роботі, але більше захоплена роботою, ніж завжди;
- усні або письмові доповіді мають нечіткий, непослідовний характер;
- частіше, ніж зазвичай, трапляються нещасні випадки.

б) стосунки з колегами:

- неадекватно сприймає гумор;
- проявляє роздратування, недружелюбність, демонструє реакції гніву;
- раптово почалися труднощі в спілкуванні та підтримуванні дружніх стосунків з іншими людьми;
- висловлює незрозумілу або надмірну недовіру до колег.

3. Якщо Ви знайшли в собі ознаки стресу, то здійсніть подальшу діагностичну роботу - виявіть основні стрес-фактори у вашій професійній ситуації. Це можна зробити таким чином:

- назвіть п'ять найважливіших джерел стресу (стресорів);
- опишіть коротко Ваші реакції на них. Якщо виконання цього завдання не допомогло глибоко проаналізувати основні стрес-фактори у вашому професійному житті, то використайте складніший діагностичний прийом: розпочніть ведення «Щоденника стресових подій», збираючи інформацію за 7 компонентами щоденно:

- стресори цього професійного дня: а) звичні стресори (які переживаються часто); б) незвичні стресори (які переживаються рідко);

4. Якщо Ви зрозумієте, що ця робота для Вас не є дуже важливою, вона Вам не подобається та не дає можливості вирішити професійні й сімейні проблеми, а тільки створює для Вас стресогенну ситуацію, то приймайте мужнє рішення - змініть роботу.

5. Якщо Ви зрозуміли, що робота для Вас є важливою, але відчуваєте, що починаєте «вигорати», то візьміть на себе певні зобов'язання щодо визначення умов зниження впливу діючих стрес-факторів. Укладіть контракт із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначте певну систему винагород або покарань для самого себе.

6. Врахуйте при цьому, що важливу роль в управлінні стресом відіграє локус контролю - це ступінь контролю, яка дає можливість Вам керувати подіями Вашого життя.

Також у розробленій нами програмі із метою подолання негативного впливу вигорання у педагогічній професії, ми використали певні корекційні *технології*. Насамперед, технології, які спрямовані на дотримання вимог психогігієни самим працівником. Психогігієна – це заходи по зміцненню та збереженню психічного здоров'я, адекватна поведінка у звичайних та стресових ситуаціях, вміння керувати проявами своїх емоцій і почуттів. Відповідно попередження психічних реакцій працівника в процесі професійного спілкування – серйозне завдання психогігієни.

Психогігієна педагогічного працівника забезпечується його толерантністю до синдрому «вигорання». Соціальний працівник повинен мати емоційну стійкість, бути готовим до психічних перевантажень, уникати можливих відхилень у власних оцінках і діях [45, с. 39].

Для попередження означеного синдрому важливе значення мають такі психоаналітичні якості, як самоконтроль, самооцінка, а також стресостійкі якості, фізична тренуваність, самонавіювання, вміння перемикатися і управляти своїми емоціями. Надзвичайно важливим для педагогічного працівника є навички самовладання, що розглядається в психології як показник соціальної та емоційної зрілості особистості.

Також важливою складовою професійної самосвідомості для профілактики синдрому професійного вигорання працівників є навички самовідновлення та набуття емоційної рівноваги. З цією метою варто оволодіти методами саморегуляції та релаксації [32, с. 56].

Техніки саморегуляції, які розглядаються як управління своїм емоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на саму себе за допомогою слів, мисленневих образів, уяви, управління м'язовим тонусом, диханням тощо (інтерактивні методи - мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу» [33, с. 24]

Прикладами дієвих методик саморегуляції, котрі можуть бути використані педагогічними працівниками є: дихальні вправи (антистресове

дихання), аутогенне тренування (застосування спеціальних словесних формул самонавіювання, що дозволяють здійснювати вплив на деякі процеси людського організму), фізичні вправи, рухи, сміх, гумор, короткочасне споглядання приємних пейзажів, інших зображень природи чи значимих, близьких людей, звернення до вищих сил (Бога) та ін.

Релаксація – це метод, за допомогою якого можна частково або повністю позбутися фізичного чи психічного напруження. Особи, які переживають професійне вигорання, часто виснажені, деморалізовані, знесилені. Тому необхідно віднаходити час (нехай це всього 5-10 хвилин) та місце (навіть за робочим столом) для відновлення енергії, м'язового розслаблення, візуалізації приємних образів та ін. Повне розслаблення за короткий час може бути досягнуто шляхом сильного напруження і поступового розслаблення певних груп м'язів. Варто пам'ятати, що коли м'язи розслаблені, людина перебуває у стані повного душевного спокою [34, с. 82].

Не менш важливою для відновлення є техніки емоційної підтримки та професійна допомога колег, товаришів по роботі, наставників і супервізорів, покращання психологічного клімату в колективі, відвідування спеціальних тренінгів, правильна організація дозвілля та здоровий спосіб життя. Допомагають також і опанування техніками контролю за власним часом, вироблення впевненості в собі, пошук індивідуальних способів відновлення (спілкування з природою, хобі та ін.) [36, с. 70].

Ми переконані, що у профілактиці професійного вигорання працівників посідають організаційно-управлінські методи, спілкування з колегами-професіоналами, обмін досвідом, новинами, структурування діяльності, оптимізація робочих місць, система об'єктивної оцінки результатів діяльності, стимулювання та мотивація. Одним із таких способів є спонукання персоналу до підвищення кваліфікації, розвитку, самореалізації, підтримка супервізії в організації та ін. [39, с. 101-102].

Серед інших шляхів та засобів попередження професійного вигорання слід також виокремлювати:

- визначення короткострокових та довгострокових цілей (що не тільки забезпечить зворотний зв'язок як свідчення того, що працівник обрав правильний життєвий та професійний шлях, але також підвищить довгострокову мотивацію);
- організація відпочинку від роботи;
- оволодіння вміннями та навичками саморегуляції (релаксація, медитація, ідеомоторні акти тощо);
- професійний розвиток і самовдосконалення за допомогою курсів підвищення кваліфікації, конференцій, круглих столів тощо;
- емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими);
- підтримання гарної фізичної форми (неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння посилюють прояви професійного вигорання) [61, с. 284].

Способом профілактики професійного емоційного вигорання у педагогічних працівників може також бути культивування різноманітних інтересів, не пов'язаних з професійною діяльністю, наприклад:

- внесення різноманіття в повсякденну професійну діяльність;
- створення умов для нових проектів та їх реалізації без очікування санкцій з боку керівництва та осуду колег;
- емоційне задоволення від соціального життя: наявність друзів (бажано інших професій);
- здатність до самооцінки без надії тільки на повагу оточуючих;
- уміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів в роботі житті;

- читання не тільки професійної, але й іншої цікавої літератури для свого задоволення без орієнтації на якусь користь;
- періодична спільна робота з колегами, які мають інші професійні й особистісні якості;
- участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити особисті проблеми, пов'язані з роботою;
- хобі, що приносять задоволення [40, с. 108].

Для того, щоб уникнути симптомів професійного вигорання педагогічних працівників, можна запропонувати профілактичні та лікувально-реабілітаційні технології. Основним напрямом для відновлення здоров'я в осіб, схильних до синдрому психоемоційного «вигорання», є все, що може анулювати дію стресогенного фактору: зменшення і зняття робочого напруження, підвищення свідомої професійної мотивації, вирівнювання балансу між затраченими зусиллями й винагородою за роботу.

Корекція вигорання повинна охоплювати широкий спектр заходів, з одного боку тих, що, пом'якшують дію організаційних стрес-факторів, а з іншого тих, що дозволяють активізувати особисті ресурси персоналу, щоб ефективно долати негативні наслідки професійних і організаційних стресів.

Тому, як бачимо, техніки корекції синдрому емоційного вигорання працівників ДНЗ та передбачені авторською програмою «Життя без вигорання» були спрямовані такі вміння та навички вихователів, як:

1. *Розподіл емоцій.* Необхідність в свідомому розподілі виникає при надмірній концентрації переживань людини. Прикладом можуть слугувати проекти, що мають дуже велику значимість для організації, а також випадки, коли подальший хід подій неначе «зависає в повітрі» - залежить не тільки від діяльності та ініціативності педагога (наприклад, діти, які відповідальні за виготовлення робіт, які педагог повинен використати на виставці, не зробили їх або не можуть виконати через хворобу, не з'явилися на навчання, а терміни вже «підтискають».) Цей спосіб полягає в усвідомленому розширенні кола

значущих ситуацій для рівномірного розподілу емоційних переживань між ними. Для того щоб не зациклюватися на чомусь одному, а поступово рухатися далі, особистості варто усвідомити роль саморегуляції у таких ситуаціях. Нездатність до такого регулювання може призвести до істотного погіршення самопочуття. Ще один шлях розподілу емоцій - це збільшення обсягу одержуваної інформації та розширення кола контактів, яке дає можливість особистості знайти ширшу сферу прояви і «виходу» своїх негативних емоцій.

Особливістю багатьох негативних почуттів (гнів, образа, провина і т. ін.). У людини є здатність «застрягати» в психіці. Вони накопичуються і з часом - якщо так і не знаходять емоційного «звільнення», - можуть перерости в соматичні захворювання. Наприклад, головні болі. Саме тому так важливо давати емоціям вихід - зрозуміло, в соціально прийнятній формі та в потрібний час. Для цього можна використати приміщення, обладнані з боксерською грушею (або манекеном), де співробітник може влаштувати собі психологічну розрядку або ж дати «вихід» емоціям під час візиту у фітнес-клуб [42, с. 84].

2. На формування навичок *самоконтролю*. Вона необхідна в обставинах, коли умови діяльності вимагають повної концентрації емоцій на чомусь одному. У цьому випадку людина свідомо виключає зі сфери своєї активності ряд емоціогенних ситуацій, щоб приділити особливу увагу тим, які є для нього найбільш важливими. Загальним прийомом зосередження емоцій є обмеження інформації зі звичних джерел і виключення ситуацій, які сприяють «розпорошенню» емоцій. Прикладом цього способу управління емоціями може (наприклад, педагог із фізичного виховання або тренер футбольної команди має установку зосередитися на грі і тренуваннях і мінімізувати або зовсім виключити спілкування з рідними і близькими) [65, с. 5].

Таким чином, всі емоції концентруються і «виливаються» в гру. Тому цей метод часто використовують для того, щоб досягти максимальних результатів в певній діяльності або під час змагань та ін. (підвищення

кваліфікації): організовують виїзні семінари і тренінги тривалістю кілька днів. Учасники виявляються занурені в середу навчання і не відволікаються в цей час на інші турботи і переживання.

3. На вміння педагога робити «переключення» від негативних емоційних станів на продуктивні види діяльності. В його основі лежить механізм перенесення переживань з емоціогенних ситуацій на нейтральні. При так званих деструктивних емоціях (гнів, лють, агресія), з якими буває складно впоратися, необхідна тимчасова заміна реальних ситуацій ілюзорними або соціально незначущими. Ілюзорні ситуації це той результат, до якого прагнете людина, але якого ще не досягла. Позитивне мислення дозволяє мінімізувати вплив негативних емоцій. Механізм перебігу більшості яскравих негативних емоцій має одну властивість, яке можна використовувати для подолання з цими почуттями. Гнів, лють і агресія мають нетривалий час виплеску. Людина не може знаходитися в люті більше 5 хвилин, проте, це дуже енерговитратний стан. Тому, якщо ви відчули, що обставини змушують вас відчувати ці емоції, постарайтеся «переключитися» на щось сприятливе або подумайте про дрібниці (наприклад, якою мірою просмажений стейк за обідом) [68, с. 48]. Поки ви витратите кілька хвилин на роздуми, ваш емоційний запал ослабне.

Якщо ж конструктивні емоції сконцентровані на дрібниці, то необхідно перемикає на ситуації, які мають підвищену цінність для вирішення поставлених завдань. Для того щоб «не зависати» на несуттєвих справах, використовуйте техніку «розподілу часу», розглянуту вище. Ви також можете ввести у себе в компанії обов'язкове структурування і ранжування робочих завдань, що значно збільшить продуктивність вашої праці. Застосування цих способів вимагає, звичайно, певних зусиль і винахідливості, а пошук конкретних прийомів залежить від особистості, рівня її зрілості і творчих здібностей.

4. На самоуправління власними емоціями. Наприклад: *«Якого кольору Ваші емоції?»*. Цей метод підходить для роботи і з позитивними, і з

негативними емоціями - перші ми можемо посилювати і привносити, а другі - послаблювати і «розчиняти». Для початку Вам потрібно визначити, з чим ми хочемо працювати, з якою емоцією або переживанням. Можливо, це щось негативне, наприклад, гнітюча тривога або печаль, від яких хочеться звільнитися? Або може бути, навпаки, варто додати собі радості, спокою або впевненості, яких виразно не вистачає? Давайте пройдемося по покроковому алгоритму, як можна відкоригувати подібні моменти. Як можна більш чітко визначаємо емоцію, з якою будемо працювати, - то, що будемо змінювати або додавати. Наприклад, нам потрібна емоція радості.

1.Згадуємо ситуацію зі свого минулого, коли ми в повній мірі відчували радість. Це може бути подія з недавнього минулого або з дитинства. Згадуємо і цю ситуацію, і свій стан тоді як можна більш яскраво, у всіх подробицях.

2.Занурюємося в той же стан, наповнюємося радістю, переживаючи його по максимуму.

3.Описуємо це стан радості і то, як воно відчувається в тілі, тобто що б це було, якби це було предметом або субстанцією. Якого це кольору, форми, розміру, наповнення? Які ще ознаки є у цього відчуття? Може бути, це легка біла хмарина, яскраво-жовте сонце або райдужна маса, що заповнює все тіло? Таким чином ми визначаємо субмодальностями шаблон своєї радості. Запам'ятовуємо колір - тепер з його допомогою можна «включати» у себе радість, додавати або посилювати її.

4.Якщо ми просто хочемо додати собі радості зараз, можна просто визначити свій поточний стан (наприклад, це «не-як, або» якось сумно »). Якщо подивитися на субмодальностями шаблон цього «ніяк» або «якось сумно», то там ми виявимо, швидше за все, темні неприємні кольору і некомфортні відчуття начебто важкості, тиску, стиснення.

5.Далі ми можемо почати розряджати ці характеристики - наприклад, робити темний колір менш насиченим і більш світлим, чистим, ближче до кольору радості. Таким же чином можна поступово знижувати гостроту та

негативну дію некомфортних відчуттів, поступово прибираючи скутість у собі.

6. Прибравши гострі некомфортні відчуття, в разі якщо вони були присутні, приступаємо до наповнення себе радістю. Згадуємо момент, коли ми були переповнені радістю, і знову викликаємо в собі цей стан. Концентруємося на кольорі і характеристики цієї емоції, починаємо їх посилювати, розкручувати, доводити до максимуму. Якщо це жовте тепле сонце, то нехай воно стане нескінченно яскравим, блискучим, насиченого жовтого кольору, гарячим і виросте в розмірах. Посиливши відчуття і колір стану до межі, поширюємо їх по всьому своєму тілу, насичується ними і дозволяємо їм вийти за межі тіла і просочити найближчим простір.

7. У разі необхідності повторити и закріпити. Можна слідом за радістю, додати собі таким способом інших позитивних емоцій [43, с. 256-257].

8. Метод субмодальностями реагування », що передбачає техніку НЛП. Вона дуже широко застосовується в ряді технік и психотехнологій, и однією з найвідоміших є «гра з візуальними субмодальностями» (інакше відома як «Помах») Р. Бендлера. Вважається, что саме він, описавши їх детально и «розклав по поличкам», ввівши у обіг психологічної науки дане поняття з кінця 1970-х років. На сьогоднішній день розроблено и відомо ціле безліч технік, де використовується цей механізм. З їх допомогою можна «прибрати» некомфортні відчуття: відчуття в тілі, неприємні емоції.

Після цього людина починає відчувати позитив та емоційний комфорт. Буде дуже корисно напрацювати навик и ввести его в звичку, регулярно коригуючих свій емоційний стан и світосприйняття. Подібним чином можна додати позитивну нотку в своє сприйняття певної події або людини [47, с. 92]. Якщо в зв'язку з якоюсь ситуацією або на адресу когось у вас наявна негативна реакція, стає сумно або у Вас виникає роздратування, то, можливо, має сенс підкоригувати своє сприйняття щодо цього. Не обов'язково штучно створювати в собі захоплення з приводу даної події або обожнювання певної

людини, але, погодьтеся, більше спокою і впевненості Вам не завадять. І, можливо, додавши радість або ентузіазм, ви тільки виграєте в результаті.

Розглянемо, як це робити покроково:

1. Починаємо з того, що визначаємо, що нас турбує. Наприклад, прийдешній візит до певну інстанцію викликає тужливий почуття і відчуття безпорадності. Але можливо і таке, що ми не можемо точно описати, що саме відчуваємо - «якесь темне неприємне почуття». Так теж годиться, тому що працювати ми будемо не з вербальними формулюваннями, а з символічними кодами цього емоційного стану [36, с. 71].

2. Відповідаємо собі на питання «А що б я хотів відчувати замість цього в даній ситуації?» Дуже добре, якщо ми відразу зможемо це словесно сформулювати (спокій, впевненість, силу і т.д.) Але прекрасно підходить і розуміння, що хотілося б відчувати те ж саме, що і в певній ситуації з особистого досвіду. Наприклад, «хотілося б відчувати себе так само, як і в день перемоги на педагогічній виставці» та ін. [55, с. 189-190]

3. Ми можемо попрацювати з субмодальностями шаблоном неприємного почуття, для початку знизивши його інтенсивність. Для цього дозволяємо собі випробувати його в повній мірі в зв'язку з ситуацією, занурюємося в неї, відчуваємо повністю. Звертаємося до того, як воно відчувається в тілі, і описуємо субмодальностями цей шаблон.

Визначивши колір, форму та інші параметри, починаємо поступово прибирати темряву, брудні кольори і будь-які прояви, які здаються негативними і неприємними. На цьому етапі можна почати вливати в субстанцію, з якої працюємо, свої позитивні кольори, якщо ми їх заздалегідь визначили і знаємо. Тобто якщо ми вже знайомі з тим, в які кольори у нас в несвідомому пофарбовані приємні ресурсні стану і емоції. Усунувши гостроту некомфортного відчуття, можна приступати до того, щоб додати той стан або емоцію, які ми визначили в другому пункті. Тому для цього зручно робити «розбивку» такого стану по ситуаціям, якщо розглянуті ситуації дуже різні по

емоційному змісту. Це просто – після цього кроку, встаємо, струшуємо з себе негатив (можна поплескати себе по тілу, «обтрусити» з себе попередній негативний стан і відчуття). Після цього можна приступати до роботи з субмодальностями ресурсних емоцій [66, с.17].

4.Тепер, коли ми точно знаємо колір і інші характеристики бажаного почуття, переносимо їх на образ ситуації або людини, з якими працюємо.

Для цього, знову викликавши в собі потрібну емоцію, проживаємо її, робимо інтенсивної, посилюючи її колір, яскравість, відчуття. Доводимо до цей стан до максимуму [59, с. 11].

5.У цьому стані знову згадуємо про майбутню ситуації або людини, чий образ хочемо відкоригувати, представляючи їх на своєму внутрішньому екрані. Починаємо поливати даний образ відчуттями позитивного почуття, забарвлюючи повністю його кольором, занурюючи в характеристики позитивної емоції. Робимо це стільки, скільки потрібно, поки внутрішні відчуття не почнуть змінюватися.

6. Тільки тепер ми наклали позитивні переживання на образ ситуації або події, значить, тепер в нашому несвідомому з ними буде пов'язана і ця ресурсна емоція. Якщо все відмінно вийшло, ефект буде відразу, але, можливо, буде потрібно кілька таких повторень. Це не означає, що тепер ви станете прихильником конкретної людини або ситуації, а тільки те, що відтепер у вас з їхнім способом будуть пов'язані більш позитивні емоції і стани. Ви зможете поглянути на них по-новому, і, дуже ймовірно, приймати більш ефективні рішення і взаємодіяти з ними успішніше. Ви не «поламали» і не змінили себе, а просто трансформували своє сприйняття і мислення, відкоригувавши деякі внутрішні налаштування психоемоційних кодувань [63, с. 80].

Розробляючи програму корекції ПВ педагогів ДНЗ, ми передбачили і те, що групову роботу варто будувати із врахуванням п'яти-стадійної моделі позитивної психодинамічної психотерапії, що дозволяє психотерапевту

інтегрувати різноманітні технічні прийоми: рольові ігри, багаторівневу комунікацію, релаксацію й ін., бачити динаміку розвитку групи, бути активним учасником тренінгу (Див. Додаток А.)

На всіх п'яти стадіях психотерапії використовуються техніки релаксації. Ці техніки підвищують концентрацію уваги учасників групи. Релаксація допомагає зняти напругу, зменшує почуття тривоги й депресію, афективну навантаженість. Крім цього участь у релаксації дисциплінує учасників тренінгу, допомагає розвинути «почуття ліктя в групі», встановити довірливі взаємини. На стадії «розширення цілей» учасники за допомогою релаксації й «активного спрямованої уваги» розвивають творче мислення, навчаються знаходити нові, нестереотипні виходи із проблемних ситуацій [64, с. 151].

На основі вище зазначеного, найбільш дієвим шляхом профілактики та подолання професійного вигорання педагогічних працівників є тренінгова групова робота та самодопомога. Відповідно до цього на основі аналізу найбільш поширених підходів до профілактики та корекції станів, які свідчать про професійне вигорання, сформовано тренінгову програму профілактики і подолання симптомів професійного вигорання (додаток 3).

Отже, заняття тренінгової програми, розроблені нами для педагогів ДНЗ, були спрямовані на розвиток вміння педагогічних працівників управляти своїм емоційним світом і перебувати в ресурсному стані – це умови успіху в будь-якій справі та запорука душевної гармонії; розвивати лідерські якості, вчити володіти словом, формувати вміння переконувати людей, працювати в колективі, опрацьовувати інформацію, осмислюючи її; вчити учасників вільно почуватися перед аудиторією, слухати інших, викладати власну точку зору, опираючись на чіткі факти і власний досвід: формувати та практично підтверджувати своїми справами громадську думку щодо серйозності та відповідальності дітей – лідерів у питаннях організації діяльності своїх органів самоврядування.

Мета і завдання програми також були спрямовані на гармонізацію самооцінки педагогів; на формування особистостей із лідерськими якостями, розкриття їх організаторського таланту, допомога у пізнанні себе. Вони також були покликані розвивати вміння працювати в колективі, відстоювати свою думку та поважати думку іншої людини; розвивати та удосконалювати організаторські здібності й лідерські вміння та навички.

Впровадження даної програми відбувалося у ході роботи із працівниками упродовж одного місяця, які мають стаж педагогічної діяльності від 1 до 7 років, та передбачали роботу із учасниками експериментальної групи.

Для визначення ефективності проведеної психологічної роботи з профілактики та подолання проявів професійного вигорання у педагогічних працівників було проведено повторне опитування учасників дослідження та порівняно результати «до» та «після» впровадження тренінгових занять з учасниками експериментальної групи.

3.3. Аналіз ефективності проведеної роботи

Відповідно до отриманих результатів контрольного етапу дослідження було встановлено позитивну динаміку змін у показниках сформованості симптомів професійного вигорання серед учасників експериментальної групи, із якими була апробована тренінгова програма «Життя без вигорання».

Вкажемо на отримані результати за кожною з проведених методик. За методикою – «Експрес-діагностика рівня професійного вигорання» (за В. Бойко, Є. Ільїн), було отримано такі дані (табл. 3.8.).

Результати опитування контрольної групи залишились незмінними, і так само більшість опитуваних педагогічних працівників мають середній та низький рівні сформованості всіх симптомів професійного вигорання, а для опитаних експериментальної групи помітні якісні зміни.

Таблиця 3.8.

Рівні сформованості симптомів професійного вигорання педагогічних працівників із різним стажем діяльності за методикою В. Бойко, П. Ільїн («до» та «після»), у %

Рівні сформованості	Експериментальна група, (молоді працівники (1-7 років стажу))						Контрольна група, (досвідчені працівники (стаж більше 7 років))					
	До			Після			До			Після		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
1. «Незадоволеність собою»	10 %	40 %	50 %	50 %	30 %	20 %	40 %	40 %	20 %	40 %	40 %	20 %
2. «Загнаність в клітку»	30 %	30 %	40 %	60 %	30 %	10 %	60 %	30 %	10 %	60 %	30 %	10 %
3. Редукція професійних обов'язків	30 %	30 %	40 %	70 %	20 %	10 %	30 %	30 %	40 %	30 %	30 %	40 %
4. Емоційна відстороненість	30 %	30 %	40 %	60 %	30 %	10 %	60 %	20 %	20 %	60 %	20 %	20 %
5. Особистісна відстороненість	40 %	50 %	10 %	70 %	30 %	-	40 %	30 %	30 %	40 %	30 %	30 %
Інтегрований показник професійного вигорання	30 %	30 %	40 %	60 %	30 %	10 %	40 %	30 %	30 %	40 %	30 %	30 %

За даними табл. 3.8. помітно, що після проведення із педагогічними працівниками експериментальної групи психологічної роботи з профілактики та подолання симптомів професійного вигорання помічено значне зниження їх кількості з високим рівнем (на 30%), та відповідно на стільки ж стало більше учасників з низьким рівнем прояву інтегрального показника професійного вигорання.

За даними табл. 3.8. помітно, що серед учасників експериментальної групи помітні такі зміни, як:

- на 30% стало менше опитаних із високим рівнем прояву симптомів «незадоволеність собою»; «загнаність у клітку», «редукція професійних обов'язків»; «емоційна відстороненість»;

- на 40% стало більше учасників з низьким рівнем сформованості симптомів «незадоволеність собою», «редукція професійних обов'язків»,

- на 30% стало більше учасників з низьким рівнем сформованості симптомів «загнаність у клітку»; «емоційна відстороненість»; «особистісна відстороненість».

За загальним показником професійного вигорання, що визначається за характеристиками сформованості всіх симптомів, також відзначається позитивна динаміка змін. Відповідно до вказаного констатуємо високу ефективність проведеної психологічної роботи, що сприяла зниженню проявів професійного вигорання у вихователів із стажем діяльності до 7 років.

У ході проведення опитування педагогічних працівників за методикою «Індикатор копінг-стратегій» (Д. Амірхан) було отримано наступні результати (табл. 3.9). Помітно, що результати контрольної групи опитуваних залишились незмінними, так само більшість мають високий рівень вибору стратегії «вирішення проблем» та «пошуку соціальної підтримки», і незначний вибір стратегії «уникнення проблем».

Також помітно, що серед опитуваних експериментальної групи переважним став вибір стратегії копінг-поведінки «пошук соціальної підтримки» та «вирішення проблем» (50%, 10 осіб і 40%, 9 осіб відповідно). Стратегія «уникнення проблем» стала проявлятися на високому рівні у 20%, що на 30% менше, ніж при попередньому опитуванні.

Як бачимо, після проведення психологічної роботи з учасниками експериментальної групи зникли показники дуже низького рівня виборів копінг-стратегій, що вказує на вищу визначеність самими педагогами власної стратегії поведінки, вищу усвідомлюваність потреби відповідного реагування у ситуаціях професійного вигорання.

Таблиця 3.9.

Рівні прояву копінг-стратегій педагогічних працівників із різним стажем діяльності за методикою Д. Амірхана «до» та «після»

Рівні сформованості	Експериментальна група (молоді працівники (1-7 років стажу))								Контрольна група (досвідчені працівники (стаж більше 7 років))							
	До				Після				До				Після			
	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже низький	Низький	Середній	Високий	Дуже низький	Низький	Середній	Високий
«Вирішення проблем»	20%	50%	20%	10%	0%	20%	40%	40%	0%	20%	40%	40%	0%	20%	40%	40%
«Пошук соціальної підтримки»	20%	30%	30%	20%	0%	20%	30%	50%	0%	40%	30%	30%	0%	40%	30%	30%
«Уникнення проблем»	0%	30%	20%	50%	0%	50%	30%	20%	30%	30%	20%	20%	30%	30%	20%	20%

Крім того, значно виросла кількість опитуваних з виборами стратегії «вирішення проблем» (на 30%), «пошук соціальної підтримки» (на 30%), і знизилась частота вибору стратегії «уникнення проблем» (також на 30%).

Очевидно, що педагогічні працівники стали більш свідомо ставитися до стресових ситуацій, контролювати власну поведінку та шукати більш оптимальні шляхи вирішення виникаючих проблем.

Зазначене підтверджує високу ефективність проведеної психологічної роботи з педагогічними працівниками з профілактики та подолання проявів професійного вигорання, що сприяла більш адекватному вибору стратегій копінг-поведінки серед учасників тренінгових занять.

Останнім було застосовано тест-опитувальник «Дослідження вольової саморегуляції» (А. Зверьков, Е. Ейдман), за яким отримано такі дані (табл. 3.10):

Таблиця 3.10.

Рівні прояву показників вольової саморегуляції педагогічних працівників із різним стажем діяльності за методикою А. Зверькова та Е. Ейдмана «до» та «після», у %

Рівні сформованості	Експериментальна група, 20 осіб (молоді працівники (1-7 років стажу))						Контрольна група, 20 осіб (досвідчені працівники (стаж більше 7 років))					
	До			Після			До			Після		
	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий	Низький	Середній	Високий
«Вольова саморегуляція»	50%	40%	10%	20%	40%	40%	30%	30%	40%	30%	30%	40%
«Наполегливість»	10%	60%	30%	0%	40%	60%	40%	40%	20%	40%	40%	20%
«Самовладання»	50%	40%	10%	20%	40%	40%	20%	40%	40%	20%	40%	40%

Результати контрольної групи залишились незмінними – так само більшість мають високий і середній рівні вольової саморегуляції, наполегливості та самовладання.

Ще за даними табл. 3.6. помітно, що серед опитуваних експериментальної групи помітні якісні зміни: на 30% стало більше учасників з високим рівнем вольової саморегуляції, наполегливості та самовладання. Також помітно, що на 30% стало менше учасників з низьким рівнем вольової саморегуляції та самовладання, і на 10% стало менше опитаних із низьким рівнем наполегливості.

Отже, за даними таблиці спостерігалось помітне покращення розвитку вольової саморегуляції, наполегливості та самовладання (в середньому на 30%

стало більше учасників з високими рівнями їх прояву), що вказує на ефективність проведеної психологічної роботи з профілактики та подолання проявів професійного вигорання.

Оскільки одним із шляхів попередження вигорання є навчання учасників навичкам саморегуляції та самоуправління – очевидно, що проведена психологічна програма занять сприяла зміцненню даних навичок в учасників.

За узагальненими даними контрольного опитування педагогічних працівників встановлено, що серед учасників експериментальної групи на 30% стало більше респондентів із оптимальними показниками – низьким рівнем професійного та психічного вигорання та високим рівнем вибору адекватної копінг-стратегії («вирішення проблем» та «пошук соціальної підтримки»), а також високим рівнем вольової саморегуляції, наполегливості у досягненні мети та самовладання).

Зважаючи на вказане, проведена психологічна робота за розробленою програмою тренінгових занять з профілактики та подолання проявів професійного вигорання педагогів ДНЗ є ефективною, що дозволяє рекомендувати її до використання у роботі практичного психолога з педагогічними працівниками із ЕГ з метою профілактики і подолання симптомів професійного вигорання. Результати контрольної групи опитуваних (педагоги із стажем більше 7 років професійної діяльності) залишились незмінними.

Висновки до розділу 3

1. Результати дослідження професійних деформацій педагогів ДНЗ дали підстави для висновків про те, що за методикою В. Бойка, Є. Ільїна, більшість педагогів із ЕГ мали виражені симптоми ПВ за всіма шкалами. Детермінантами впливу на сформованість цього синдрому у ЕГ були такі, як: високий рівень уникнення проблем у професійній діяльності, а також низький

рівень самоконтролю осіб із меншим стажем у професійній діяльності. Серед КГ симптоми ПВ були виражені меншою мірою, аніж у ЕГ. Ці опитані переважно обирали активні копінг-стратегії (за методикою Д.Амірхана), які спрямовувалися на вирішення проблем та на пошук соціальної підтримки серед колег та рідних. За методикою А. Зверькова, Е.Ейдмана у цій групі більшість опитаних мали високий рівень саморегуляції та самоконтролю, на відміну від опитаних із ЕГ.

2. На наступному етапі дослідження нами була розроблена психокорекційна програма синдрому професійного вигорання серед педагогів «Життя без вигорання». Завдання програми психокорекції ПВ педагогів ДНЗ спрямовувалися на те, щоб: сприяти усвідомленню особистості про вплив професійного вигорання, а також різноманітних емоцій (позитивних та негативних) на її життя та на її професійну діяльність; на формування емоційного інтелекту особистості (вміння виявляти свої емоційні стани, керувати ними) за допомогою відповідних технік, методик та способів у формі групових занят; на ефективну комунікативну взаємодію у колективі тощо.

3. Перевірка результативності проведеної роботи за допомогою психодіагностичних методик на емоційне вигорання показало, що результати ЕГ, із якою була проведена система роботи, були показані у динаміці, що свідчить про достовірність гіпотези дослідження.

ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз та емпіричне вивчення проблеми психологічних особливостей професійного вигорання працівників ДНЗ дають підстави для таких висновків:

1. Було окреслено теоретико-методологічні засади синдрому «професійного вигорання працівників ДНЗ та визначено, що професійне вигорання - це психічне явище негативного характеру, що передбачає поєднання ряду взаємопов'язаних між собою симптомів, які зводяться до емоційного виснаження. Воно може виявлятися у деперсоналізації та редукції власних досягнень; у психофізичних, соціально-психологічних, поведінкових реакціях (вияв агресії, роздратованості, впадання у депресивні стани). Для цього синдрому притаманні такі фази, як: «напруження»; резистенція; виснаження, деперсоналізація та редукція власних досягнень.

Було уточнено особливості розвитку синдрому професійного виснаження у педагогічних працівників. Зазначено, що оскільки педагогічні працівники у межах своїх професійних обов'язків постійно спілкуються із іншими людьми (дітьми, батьками вихованців, колегами, керівництвом), вони входять в «групу ризику» формування симптомів професійного вигорання. До факторів виникнення синдрому «професійного виснаження», крім особливостей професійної педагога (об'єктивні фактори), відносять також такі фактори, як: мотивація професійної діяльності, задоволеність нею та морально-психологічним кліматом в колективі, стосунками з колегами та ін.

2. Організація та методи дослідження синдрому професійного вигорання у працівників ДНЗ передбачали: окреслення етапів проведення дослідження: підготовчий (виділення вибірки, добір методик та інструментарію); діагностичний : проведення дослідження та аналіз його результатів.

Для вивчення особливостей прояву симптомів професійного вигорання педагогічних працівників було проведено емпіричне дослідження, в ході якого

було опитано 40 вихователів дошкільних навчальних закладів м. Житомира із різним досвідом професійної діяльності (1-7 та 10-15 років, які увійшли до складу ЕГ та КГ). Нами було використано методики: тест «Експрес-діагностика рівня професійного вигорання» (за В. Бойко, адапт. Є.Ільїн); методику Д. Амірхана «Копінг-стратегії» та методику дослідження вольової саморегуляції педагога (А.Зверьков, Є. Ейдман).

3.Результати дослідження показали, що у педагогів із меншим стажем професійної діяльності (1-7 років) були більш виражені симптоми професійного вигорання (методика В. Бойка, Є. Ільїна). В той же час, вихователі, досвід роботи яких сягав 7-15 років мали менш виражені ознаки професійного вигорання.

Результати вивчення долаючої поведінки за методикою Д. Амірхана «Індикатор копінг-стратегій» засвідчили те, що у вихователів із більшим досвідом роботи переважали більш активні (конструктивні) позиції та шляхи вирішення проблем, аніж у педагогів із стажем 1-7 років.

Дані опитування вихователів за методикою вивчення особливостей вольової саморегуляції дали підстави стверджувати, що вихователі із досвідом роботи від 7 до 15 років у більшій мірі, аніж молоді фахівці, здатні регулювати свої негативні емоційні та їх відповідні прояви.

Тому, результати за всіма методиками дозволили констатувати, що у всіх опитаних вихователів із різним досвідом професійної діяльності спостерігалася вираженість показників ПВ, а також негативної дії психологічних чинників, які мають вплив на цей синдром у педагогів (недостатні показники саморегуляції та самоконтролю, не сформованість копінг-стратегій у стресових ситуаціях та ін.)

Із огляду на результати ПВ, для вихователів ДНЗ, у яких було визначено високі показники професійного вигорання, ми розробили систему занять у вигляді корекційної тренінгової роботи, яка повинна була знизити негативну дію цього феномена на педагогічних працівників, а також гармонізувати

рівень їхнього емоційного благополуччя, підвищити рівень професійної мотивації тощо. Тренінг включав 9 занять, які були поділені на певні взаємопов'язані блоки: організаційний, ознайомлювальний, рефлексивний, корекційно-профілактичний та узагальнюючий.

З метою перевірки ефективності розробленої та апробованої програми, яка була спрямована на зменшення негативного впливу ПВ на педагогічних працівників, було проведено повторне дослідження за тими ж самими методиками. Результати показали дали позитивну динаміку показників за всіма методиками: зниження рівня професійного вигорання, зниження показників стратегії «уникнення», підвищення рівня саморегуляції педагогів та їх вольової регуляції, здатності краще розуміти свої емоційні стани та ін.

Таким чином, результати проведеної роботи із вивчення психологічних особливостей професійного вигорання у працівників ДНЗ, не вичерпують глибини означеної проблеми, проте, дають підстави для подальших розвідок щодо вивчення синдрому професійного вигорання працівників педагогічної сфери, а також для розробки ефективних шляхів та засобів її корекції.

Тому, із огляду на результати педагогів, використання психокорекційної програми сприяє зниженню рівня емоційного вигорання, формуванню більш ефективних копінг-стратегії, підвищенню рівня саморегуляції у педагогічних працівників ДНЗ, що свідчить про достовірність гіпотези дослідження.

Дослідження може бути використано для розробки низки подальших досліджень, які стосуються дослідження психологічних особливостей професійного вигорання працівників ДНЗ та розробки шляхів та засобів психокорекції наслідків професійного вигорання вихователів дошкільного закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Бібік Н. М. Нова українська школа: poradnik для вчителя: підручник. Київ: Літера ЛТД, 2018. 160 с.
2. Безсонова О. «Створюємо сприятливий психологічний мікроклімат у колективі: тренінг для вихователів». *Вихователь-методист дошкільного закладу*. №12. 2017. С.16-21.
3. Главацька О. (2017). Особливості професійного вигорання соціальних працівників, *Social Work and Education*, Vol. 4, No. 2., pp. 46-62
Режим доступу: <http://journals.uran.ua/swe/article/view/118973>.
4. Демченко Е., Кит Г., Голюк О., Родюк Н. Развитие субъектности будущих педагогов в контексте подготовки к работе с одаренными детьми. *Society, Integration, Education. Proceedings of the International Scientific Conference*, May 25th-26th, 2018. – Rezekne : Rezekne Academy of Technologies, 2018. P. 507-519.
5. Дроздова А. Р. Психологічні чинники прояву синдрому «емоційного вигорання» у представників різних типів професій і безробітних : Автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Харків, 2013. 122 с
6. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*, 2008. № 8–9. С. 40–43.
7. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія «Педагогіка і психологія». – 2013. Вип. 19. С. 80–87.
8. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2017. 352 с.

9. Кошечко Н. Профілактика синдрому «емоційного професійного вигорання» викладача ВНЗ. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Педагогіка. 2016. Вип. 1. С. 21-28.
10. . Каплінський В.В., Лазаренко Н.І. Наукова лабораторія педагогічної майстерності викладача вищого навчального закладу як школа формування професійної компетентності. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія: Педагогіка та психологія. № 48. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД». С. 13–19.
11. Кутузова Н.В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників в ІТ сфері : дипломна робота магістра за спеціальністю „053 — психологія“.Тернопіль: ТНТУ, 2019. 124 с.
12. Кальбрус О. Попередження професійного вигорання педагогів професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. – 2012. № 2. С. 67–73.
13. Кіяшко О. О. Емоційне вигорання та його вплив на процес професійного становлення студентів майбутніх практичних психологів. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. – К. : Вид-во НПУ, 2014. Вип. 45 (69). С.144–149.
14. Ковровський Ю. Г. Чинники професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби МНС України. *Актуальні проблеми психології*. К. : Ін-т психології, 2013. Вип. 37. С. 262–264.
15. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». Сучасні підходи та технології соціально-психологічної та корекційної роботи з різними віковими групами населення: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (20-22 червня 2014 р.). Одеса : Одеський нац. ун-т, 2014. С. 116–125.

16. Лабузько В., Процько І. Моє професійне та життєве самовизначення. Розвивальна програма. *Соціальний педагог*. №4(136). 2018. С.7-17.
17. Марута Н.О., Чабан О.С., Каленська Г.Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С.22–30.
18. Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 27–31.
19. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444–452.
20. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «діагностика рівня емоційного вигорання». *Young Scientist*. 2015. № 4 (19). С. 103–105.
21. Міщенко М. С. Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. *Вісник Харківського національного університету*. Серія Психологія. № 1150. Харків, 2015. С. 30–34
22. Нова українська школа в умовах викликів сучасності: зб. тез доповідей І Всеукраїнської науково-практичної конференції, 11 квітня 2019 року / за заг. ред. Л.В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь: МДУ, 2019. 248 с.
23. Нова українська школа: poradnik dla vchitelja / Під заг. ред. Бібік Н. М. К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. 206 с.
24. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / упоряд. : Н.Г. Протасова, Ю.О. Молчанова, Т.В. Куренна ; ред. рада : В.Г. Кремень, Ю.В. Ковбасюк, Н.Г. Протасова та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. С. 443.
25. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки». 2017. № 1 (13). С. 118–125.

26. Пирог А. Возможности диагностического исследования особенностей субъективного переживания профессионального становления. *SWorld Journal*. 2017. № 13. Р. 80-85.
27. Пирог А. Профорієнтація і профотбір : Учебно-методическе пособие для школьных психологов, класних керівителів – слухателів курсов підвищення кваліфікації в системі послєдипломного освіти і студентів спеціальності «Психологія». Севастополь : Рибэст, 2008. 131 с.
28. Пирог Г. Емпатія і професійне становлення психологів системи освіти. *Особистісне зростання: теорія і практика: Збірник наукових праць* . Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2020. С. 139-141.
29. Пирог Г. Теоретико-методологічні засади забезпечення особистісного та професійного зростання психологів. *Гармонізація розвитку особистості в сучасних соціокультурних умовах : збірник наукових статей за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (22-23 квітня 2021, м. Переяслав). Переяслав (Київ. обл.), 2021. С. 212-217.*
30. Пирог Г. В. Тренінг особистісно-професійного зростання як технологія підготовки студентів-психологів. *Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінг* : [збірник тез доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, Умань, 8-9 квітня 2021 року]. Умань-Київ, 2021. С. 64-66.
31. Пирог Г. В., Січкара А. Уявлення про «середній вік» і професійне самовизначення у представників середньої дорослості. *Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету*. Випуск 13. Житомир, 2020. С. 50-52.
32. Пирог Г. В., Шикирава Н. М. Особливості емпатії на різних етапах професійного становлення практичних психологів системи освіти. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені*

- М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2020. Випуск 10 (55). С. 87-99.*
33. Пирог Г. В., Шикирава Н. М. Сучасний стан та напрями вдосконалення профорієнтаційної роботи практичних психологів закладів освіти. *Особистісне зростання в умовах трансформації сучасного суспільства: монографія*. Житомир, 2020. С. 187-192.
 34. Підлипняк І. Ю. Професійне вигорання педагогів : профілактика та подолання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи : зб. наук. праць.* – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Вип. 69. С. 175-179.
 35. Подолання синдрому професійного вигорання педагогів шляхом використання педагогіки емпатуерменту (2019). Нетішин, 2019. 78с. Режим доступу: http://sheprajvo.ucoz.ua/091019/mikhalchuk_l.ja-shuberchuk_m.p-pedagogika_empauerm.pdf.
 36. Практика медіації: Словник-довідник/уклад. С.О. Гарькавець, Л.П. Волченко. Лисичанськ: ТОВ «ФОКСПРИНТ», 2019. 128 с.
 37. Продоус Д. Ю. Теоретико-методологічні засади синдрому професійного вигорання працівників ДНЗ. *Актуальні проблеми особистісного зростання: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 13 травня 2021р.)*. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021. С. 162-163.
 38. Продоус Д. Ю. Ефективність психологічної корекції професійного вигорання у працівників ДНЗ. *Психічне здоров'я особистості: актуальні проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Житомир, 25 листопада 2021 р.)*. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2021.

39. Ракітянська Л. Становлення та розвиток поняття «емоційний інтелект»: історико-філософський аналіз. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика (Серія: Педагогічні науки)*. 2018. № 3–4 (56–57). С. 36–42.
40. Синдром вигорання. URL : <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya>
Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України.
URL : <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayin>
41. Соціальна медицина та організація охорони здоров'я: підручник / за ред. Ю. В. Вороненка. Тернопіль: Укрмедкнига, 2018. 332 с.
42. Сипченко О.М. Професійне вигорання викладачів ЗВО як психологічна проблема. *Молодий вчений*. 2018. № 10 (62). С. 106-109.
43. Свінцицька Н. Л. Формування клінічного мислення студентів англомовної форми навчання під час вивчення дисципліни «Анатомія людини» .Удосконалення якості підготовки лікарів у сучасних умовах : матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 24 березня 2016 р. Полтава, 2016. С. 189–190.
44. Свінцицька Н. Л. Особливості формування професійного становлення іноземних студентів під час вивчення дисципліни «Анатомія людини». Актуальні питання медичної (фармацевтичної) освіти іноземних громадян: проблеми та 904 перспективи: навч.-наук. конф. з міжнар. участю (Полтава, 22 листопада, 2018 р.): збірник статей. Полтава, 2018. С. 81–83.
45. Свінцицька Н.Л. Просвітницька роль анатомічного музею у формуванні здорового способу життя серед молоді. Фізкультурно-оздоровчі та спортивні технології в освітньому просторі: теорія і практика : колективна монографія / за заг. ред. О. О. Момот, Ю. В. Зайцевої. – Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2020. С. 225–243.
46. Селигман М. Как научиться оптимизму: Измените взгляд на мир и свою жизнь. М.: Альпина Пабlishер, 2018. 544 с.

47. Семінар-практикум для педагогів «Кордони професійного життя»; авт. О. Міронова. Режим доступу: <https://dnz4kr.jimdofree.com/app/download/11194554597/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82+%D1%81%D0%B5%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%D1%83.pdf?t=1507889210>
48. Терлецька Ю. Вплив емоційного вигорання викладачів вищої школи на ефективність їх фахової діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 2. С. 85-94.
49. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2015. 366 с.
50. Топ - 5 технік боротьби зі стресом/ Режим доступу: <https://i.factor.ua/journals/ot/2019/november/issue-22/1/article-105683.html>
51. Тренінг «Профілактика професійного вигорання педагогів»: електронний ресурс. Режим доступу: <http://mdu.edu.ua/?p=37247>
52. Тренінг на тему «Попередження синдрому професійного вигорання педагога» 2019-2020 навчальний рік: <https://sites.google.com/site/tooschoolpt/metodicne-ob-ednanna-vciteliv-hudozno-esteticnogo-fizkulturno-ozdorovcogo-ta-trudovogo-cikliv/trening-na-temu-poperedzenna-sindromu-profesijnogo-vigoranna-pedagoga-2019-2020-navcalnij-rik>
53. Тренінг «Емоційне вигорання педагогів»: електронний ресурс. Режим доступу: <https://naurok.com.ua/trening-emociyne-vigorannya-pedagogiv-150110.html>
54. Фергюсон Р., Коулман П. Результативний конфлікт. Незгода — це сила, що працює на вас. К.: Вид-во «Наш формат», 2016. 320 с.

55. Хронічна втома – ще не хвороба, але вже й не здоров'я. URL : <https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-y-nezdorovyua>
56. Чала О. Психологічні аспекти деструктивної конфліктності майбутніх педагогів: електронний ресурс. Режим доступу: http://elibrary.kubg.edu.ua/1289/1/E_CHALA_PO_2%2812%29_IS_IPSP.pdf
Чала О. Розвиток толерантності студентів як засіб усунення їх деструктивної конфліктності. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 40. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 222 с. С. 188-195.
57. Чумак В. В. Психологічні особливості емоційного вигорання в зрілому юнацькому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки» : зб. наук. праць. Херсон : Херсонський державний університет, 2016. Т. 1, вип. 5. С. 184– 190.
58. Чичкан О. Профілактика синдрому "Емоційне вигорання" у викладачів ВНЗ засобами фізичного виховання . *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2015. Вип. 5(1). С. 264-267.
59. Чепелева Н. А. Психологические особенности эмоционального выгорания преподавателей высших учебных заведений : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Краматорский экономико-гуманитарный институт. Краматорск, 2017. 195 с.
60. Шпак М. (2011). Емоційний інтелект у контексті сучасних психологічних досліджень . *Психологія особистості*. 1, 282–288. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/По_2011_1_36
61. Щербан Т. Д. Емоційне вигорання фахівців у сфері економіки. *International scientific journal*. 2015. № 8. С. 54-57

62. Яхно Т. Конфліктологія та теорія переговорів. К.: Вид-во Центр навчальної літератури, 2019. 168 с.
63. 10 ключових навичок до 2020-го. URL : <https://studway.com.ua/10-navichok/>
64. Cherniss C. Long-term consquences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.
65. Goodman A.H. *Basic Skills for the New Mediator*, Second Edition. London: Solomon Publications, 2016. 110 p. Moore C.W. *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco: Published by Jossey Bass, 2014. 686 p
66. Maslach C., Pines A. Burnout: *The loss of human caring. Experiencing Social Psychology*. N. Y. : Knopf, 1979. P. 246
67. Maslach C., Jachson S. E. *The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour*. 1981. N 2. P. 99–113.
68. Storlie F. Burnout: Theelaboration of a concept. *Am J Nurs*. 1974. December. P. 2108–2111.
69. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159–165.