

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри
_____ іна ДЕСНОВА
«03» травня 2024 р.

**«ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНІК КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ЯК
ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У
ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО»**

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої
освіти освітньо-професійної
програми «Практична
психологія»
**Рахмедов Довран
Какамирадович**

Науковий керівник:
Кандидат педагогічних наук,
доцент
Деснова Ірина Сергіївна

Рецензент:
Завідувачка кафедри практичної
психології та психодіагностики
Волинського національного
університету імені Лесі
Українки, кандидат
психологічних наук, доцент,
Магдисюк Людмила Іванівна

Кваліфікаційна робота
захищена з оцінкою 60 Е
Секретар ЕК
Анастасія ВАГАБОВА
«13» червня 2024 р.

ВСТУП

Не зважаючи на те, у якій сфері установа організовує та реалізовує власну професійну діяльність, основним її ресурсом завжди є та були персонал і сукупність його потенціалу.

У зв'язку із цим, залишається вкрай важливим не лише виконання професійних обов'язків самими працівниками на високому рівні, але й залучення їх до самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації, формування мотивації до досягнення більших успіхів.

Значущими для досягнення професійної майстерності, являється здатність людини до конструктивної самокритики, до розуміння власних сил, здібностей та схильностей. Власне тільки тоді, персонал будь якої установи буде працювати ефективно та якісно. Але, саме такі працівники й можуть піддаватися розвитку у них різних професійних деформацій, що виявляються у змінах структури самої діяльності і особистості. Вагому роль при цьому відіграє суспільство, політична та економічна ситуація в країні.

Стає зрозумілим, що саме й професійна деформація, зміни ресурсів, проблеми особистісного характеру, професійні невдачі, можуть викликати зниження вміння особистості адекватно оцінювати будь які події, що відбуваються сьогодні, все важче стає адаптуватися у нових реаліях.

На жаль, не у всіх установах та організаціях країни, є відповідний курс на підтримку та допомогу фахівців для їх розвитку впевненості, потенціалу, творчих здібностей та особливостей.

Тому існує проблема, між затребуваністю суспільства в спеціалістах, які якісно виконують свою діяльність, та неможливістю соціуму у забезпеченні їх підтримки у разі неконструктивних змін.

Не менш важливою є проблема професійної діяльності освітян, зокрема, вихователів закладу дошкільної освіти. Оскільки, дана категорія працівників працює у складних умовах зважаючи на воєнний стан.

Враховуючи невпинний ритм життя, дистанційні-онлайн форми роботи, великий потік інформаційного навантаження, спектр стресогенності повсякденного життя, індивідуально-психологічні особливості, можемо зауважити, що у вихователів закладів дошкільної освіти досить часто спостерігається таке явище, як професійне вигорання.

Вивченню проблеми професійного вигорання сьогодні присвячено чималу кількість наукових робіт та публікацій дослідників Н. Бубняк, О. Вільхова, І. Іванюк, В. Калошин, В. Кириллишин, Н. Котляр, Н. Манжелій, В. Маслова, С. Ройз. Проблема розвитку та діагностики професійного вигорання досліджувалась у роботах Г. Сельє, З. Фрейда, А. Адлера, Б. Карвасарського, М. Хананашвілі та ін. Значна кількість досліджень присвячена вивченню особливостей професійного стресу М. Борневассер, Дж. Грінберг, Г. Купер, Л. Леві. Теоретичні, методичні та практичні питання адаптації до стресу, протидії стресу, копінг-поведінки (опанувальної поведінки) знайшли відображення в роботах З. Фрейда, А. Фрейд, Г. Сельє, Р. Лазаруса, А. Елліса, В. Абабкова, М. Перре, В. Розова

Розуміємо, що на емоційний стан впливає багато чинників: вік, стан професійної діяльності, сімейний статус, кількість дітей у групі, навантаження інформаційного потоку, нововведення та реформи в освітній діяльності, заробітна платня та економічна ситуація в країні, воєнний стан, усі із перелічених факторів так чи інакше впливають на виникнення професійного вигорання у педагогів.

Вагомими причинами, які можуть сприяти появі професійного вигорання та зниження ресурсів до професійної діяльності, є висока ступінь відповідальності за життя та здоров'я дітей, наявність певного дисбалансу між морально-матеріальною винагородою, тобто заробітна плата або премії,

та величиною затрат інтелектуально-енергетичних ресурсів вихователя, а також присутність конфліктів і суперництва у професійному колі.

Аналізуючи ряд наукових психолого-педагогічних досліджень із даної проблематики вважаємо, що одним із найбільш ефективних засобів допомоги працівникам закладів дошкільної освіти у подоланні проблеми професійного вигорання можуть бути техніки когнітивно-поведінкової терапії.

Оскільки КПТ є однієї із різноманітних моделей роботи з людиною. Останніми роками вона все більше привертає до себе увагу з боку фахівців.

Враховуючи актуальність проблематики, нами була обрана тема дослідження **«Застосування технік когнітивно-поведінкової терапії як засобу профілактики професійного вигорання у вихователів ЗДО»**.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити техніки когнітивно-поведінкової терапії як можливого засобу профілактики професійного вигорання у вихователів ЗДО.

Об'єкт дослідження професійне вигорання у вихователів.

Предмет дослідження синдром професійного вигорання у вихователів ЗДО.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що подолання проявів професійного вигорання може бути ефективним у разі використання технік когнітивно-поведінкової терапії.

Враховуючи означені об'єкт та предмет нашого дослідження, для досягнення поставленої мети, нами були висунуті наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз психолого-педагогічних джерел із даної проблематики;
2. Обрати необхідний діагностичний інструментарій для визначення стану професійного вигорання у вихователів ЗДО;
3. Емпірично перевірити та здійснити обробку отриманих результатів дослідження;

4. Розробити систему профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії.

Теоретичне вивчення проблеми дослідження та здійснення емпіричної її частини передбачало використання таких методів: теоретичні: аналіз наукових джерел, порівняльний (для порівняння різних наукових поглядів); феноменологічний (для уточнення сутності, змісту й особливостей базових понять дослідження); систематизація й узагальнення теоретичних положень (для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження у психологічній теорії та практиці); емпіричні: психодіагностичні методики дослідження стану професійного вигорання у вихователів; анкетування, опитувальники; спостереження; методи математичної статистики (для узагальнення та унаочнення результатів експериментального дослідження).

У ході емпіричного дослідження використано наступні психодіагностичні методики:

1. Методика «Самооцінка стійкості до стресу»;
2. Методика «Синдром вигорання у професії системи «людина-людина»»;
3. Методика оцінки власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона;
4. Методика дослідження синдрому вигорання Дж. Грінберга.

База дослідження: ЗДО «Пролісок». Вибірку дослідження склали вихователі віком 24-56 років, у кількості 36 осіб.

Наукова новизна роботи:

- обґрунтовано потенційні можливості когнітивно-поведінкової терапії як засобу профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти;
- розроблено: систему профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії;

Теоретична значущість роботи – полягає у теоретичному обґрунтуванні технік когнітивно-поведінкової терапії як ефективного засобу профілактики професійного вигорання у вихователів ЗДО;

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у тому, що підібрані техніки можуть бути використані педагогами та психологами для проведення профілактичної роботи професійного вигорання у вихователів ЗДО.

Апробація результатів роботи.

Публікації.

Деснова І., Рахмедов Д. **Професійне вигорання у вихователів ЗДО та методи допомоги** у збірнику матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції Інновації в дошкільній освіті: теорія, перспективи, шляхи запровадження у практику: збірник матеріалів, 28 березня 2024 року / за заг. ред. Ю.О.Демидова. Маріуполь: МДУ, 2024. 207 с.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел, який охоплює 82 найменування. Загальний обсяг роботи складає 66 сторінок, із них обсяг основного тексту становить 50 сторінок. Робота містить 3 таблиць та 4 рисунки, 4 додакти.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Теоретичний аналіз поняття «професійне вигорання» в науковій літературі

Опираючись на об'єкт нашого дослідження можемо зазначити, що феномен вигорання є актуальною теоретичною та прикладною проблемою дослідження ряду науковців, вивчення даного питання здійснюється впродовж останніх десятиліть.

Теоретичне дослідження пов'язано з вивчення суті даного поняття, його структури, механізмів, причини виникнення та закономірностей розвитку.

Так, Г. Дж. Фрейденберг вперше описав про феномен вигорання ще у 1974 році. Використовував термін «Staff burnout - вигорання» описуючи психічний стан у здорових співробітників психіатричних лікарень, коли вони активно комунікували із пацієнтами, під час надання їм професійної допомоги [83] розробкою проблеми вигорання здійснювали такі науковці Дж. Гібсон, Дж. Голдберг, С. Джексон, Д. Вестбрук, Г. Кеннерлі, Дж. Кірк, зокрема Г. Бредлі вивчав різновид стресу, що залежить від роботи [79, 81,80, 81,84].

Загалом багато науковців присвятили свої дослідження визначенню смислу, механізмам та причинам розвитку вигорання. Зокрема це: Н. Абдюкова, С. Арефнія, В. Блейхер Т. Брижоватий., І. Бринза, Н. Булатевич, Н. Василик, У. Варнава, О. Вільхова, К. Гавриловська, Г. Гнускіна, А. Головка, Н. Городецька, Т. Грубі, І. Гаврик, Н. Гриценко, Д. Гутенко, І. Іванюк, О. Ігнатович, О. Калитич, В. Калошин, Л. Карамушка, В. Кирилишин, А. Коняхіна, М. Корман, М. Корольчук, Н. Коропченко, Н. Котляр, В. Крайнюк, Крайнюк В, Косенко А., Кочергіна Т В. Лозниця, Н. Манжелій, О. Обравит, В. Полякова, Л. Сухомлин, Ю, Усик, О. Чорний, М. Мешко, Олійник М, Полішук О., Паламарчук О. Г. Смалійчук, Тичина І., Токар М., О. Толков., Фальковська Л, Форманюк Т., О. Шеремет, О. Шнайдер, Ю. Юдчиць досліджували рівні та фактори впливу професійного вигорання працівників різних сфер.

Та для початку, варто розглянути основні поняття нашого дослідження, а саме: «вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання», «когнітивно-поведінкова терапія».

На думку С. Хартмана, професійне вигорання це емоційне та фізичне знесилення, деперсоналізація та зниження робочої продуктивності людини [19, с. 9].

Як зазначав, Г. Дж. Фрейденберг синдром емоційного вигорання є складним психологічним феноменом, що проявляється в професійній діяльності та тісному контакті з людьми [75,76.]

Л. Карамушка та Г. Гнускіна зазначають таке, що «*професійне вигорання*» є емоційним, розумовим та фізичним виснаженням, через включення особистості до стресової ситуації впродовж тривалого часу, під час насичених, емоційних контактів [27, 28].

Такі українські дослідники, як О. Полішук та О. Паламарчук, аналізуючи поняття синдрому професійного вигорання підкреслюють, що це такий стан, який характеризується довготривалим часом перебування людини у ньому, наслідком якого є емоційне, психічне, фізичне, моральне

виснаження. Автори стверджують, що навіть, якщо людина відбула відпустку і повернулася на роботу, у неї все одно спостерігається швидка втомлюваність, апатія та низька працездатність [50].

Професійне вигорання, на думку К. Гавриловської, В. Мельник, як негативне психологічне явище, може проявлятися через психоемоційне виснаження, розвиток дисфункціональних установок і зниження професійної мотивації, і зазвичай, виникає в людей не схильних до психопатій [12, с.58].

Як сформований стереотип емоційної та професійної поведінки, що допомагає людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси, так вважають Н. Абдюкова та Н. Булатевич у результаті своїх досліджень [1,7].

Як зазначають дослідники С. Арефнія та В. Бочелюк, поняття *професійного вигорання* можна трактувати як певний професійний дезадаптаційний феномен, який є цілісним, динамічним утворенням психіки, об'єднуючи мотиваційні, емоційні та оцінні компоненти. Професійне вигорання формується в професійній діяльності і негативно впливає на поставлені результати [3].

В опублікованій версії МКХ-11 вигорання не класифікується як медичний стан, а визначено як професійне явище і описаний у розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я». Згідно із цим, поняття «*вигорання*» є синдромом, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Основними ознаками професійного вигорання є:

Відчуття виснаження та втрата енергійності;

Деперсоналізація, підвищення психологічного дистанціювання від роботи і колег;

Зниження професійної ефективності [80].

У публікаціях Elin Lindsäter зазначено, що вигорання не є медичним діагнозом, і не має діагностичних критеріїв. Але воно має значний вплив на самопочуття людини [77]. Таким чином шведська національна рада

запропонувала розуміти вигорання як «розлад виснаження», для оперативної реалізації клінічного діагнозу та полегшення реабілітації важких станів [77].

На думку М. Олійник, вигорання може спричинити відчуття в людини переповненості, нездатності впоратися з постійними вимогами повсякденного життя [48, с.5].

Як зазначають Л. Фальковська та О. Артеменко «*професійне вигорання*» розвивається за наявності хронічного стресу, що призводить до виснаження емоційно-енергійних та особистісних ресурсів під час професійної діяльності. Спричиняє негативні наслідки в особистісній, діяльнісній та організаційній сферах людини [64, с.92, 93].

І. Тичина та Д. Веселовська підкреслюють, що причинами професійного вигорання може бути професійна деформація, а сам феномен вигорання дослідники визначають як «припинення горіння» або «згорання», «емоційне виснаження», «психоемоційне вигорання», «професійне згорання», підкреслюючи те, що на сьогодні не має чіткого визначення даного поняття [59, с.109, 110].

І. Іванюк, характеризує *професійне вигорання* як емоційну перевтому, яка виникає через стресові ситуації в процесі міжособистісного спілкування [20, с. 40-44].

К. Маслач, американська вчена, визначає професійне вигорання як синдром фізичного та емоційного виснаження, який формує негативну самооцінку та пасивне ставлення до виконуваної роботи, поступово втрачається розуміння та співчуття [78,79].

Український дослідник В. Калошин, визначає такі *етапи професійного вигорання*:

Зниження самооцінки - коли вихователі відчувають безпорадність та апатію, що може перерости в агресію та відчай;

Самотність – вихователі, у яких спостерігається даний синдром не мають змоги встановлення емоційно-позитивних контактів з оточуючими, колегами;

Емоційне виснаження та соматизація – можуть виникати соматичні захворювання або загострюватися хронічні [23, 24, с. 84-87].

В. Кирилишин зазначає, що у педагогів, які працюють багато років, можуть виникати професійні деформації, тобто зміни якостей особистості, стереотипів сприйняття дійсності, переоцінка цінностей, зміна способу спілкування і поведінки загалом. Якщо мова йде про вихователів ЗДО, автор зазначає, що така деформація може проявлятися у агресивності, неадекватності сприйманні колег та підлеглих, у незадоволенні від реалізації керівних функцій та прагненні домінувати та неможливості ефективного самовдосконалення [26, с.56-65].

Оскільки *синдром емоційного, професійного вигорання* є сукупністю симптомів, науковцями виділено ряд найважливіших із них:

1. втома та виснаження;
2. психосоматичні порушення здоров'я;
3. розлади сну та відпочинку;
4. негативне ставлення до людей;
5. негативне ставлення до професійної діяльності;
6. відсутність творчих проявів у робочій діяльності;
7. зловживання штучними підсилювачами діяльності (міцна кава, алкоголь, тощо);
8. схильність до переїдання або навпаки, відсутність апетиту;
9. сформована негативна Я-концепція;
10. наявність агресивних почуттів (дратівливість, злість, агресія);
11. часто присутній поганий настрій і прояв цинізму, песимізму, безнадійності, апатії, безглуздя, тощо;
12. наявність відчуття провини реальної або уявної [19, с. 9].

Виділяють також *три стадії*, що викликають розвиток даного синдрому:

- На *першій стадії* ознаки проявляються у звичній, легкій формі не привертаючи особливої уваги людини, а лише за потреби попіклуватися про

себе і своє здоров'я. Наприклад, людина починає все частіше робити перерву під час роботи. Триває така стадія від 3 до 5 років і проявляється у симптомах:

- Сприймання психотравмуючих обставин і переживання їх відповідно – уся життєдіяльність особистості сприймається нею, як психотравмуюча;
- Незадоволення собою і своєю професійною діяльністю, несприймання результатів своєї роботи;
- Переживання відчуття безвихідної ситуації, коли ніби «загнаний в кут», в людини виникає бажання змінити роботу взагалі;
- Присутність тривоги і депресії у професійній діяльності, підвищення нервовості та тривожності [19, с. 9].

На другій стадії – фаза резистентності, людина переживає наступні симптоми:

- Неадекватне вибіркоче емоційне реагування, коли людині важко контролювати власний настрій у професійній діяльності;
- Емоційно-моральна дезорієнтація проявляється байдужістю у міжособистісних стосунках з колегами;
- Схильність до економії прояву емоцій – зниженні контактів та зниження прояву емоцій у спілкуванні, емоційна скупість;
- Редукція професійних обов'язків проявляється як зниження активності та стимулу працювати, прагнення уникати будь яку роботу.

Друга стадія характеризується емоційним виснаженням, відсутнім інтересом до виконання професійних обов'язків, небажанням спілкуватися з колегами по роботі, людина уникає будь якої комунікації, робочий тиждень нею сприймається як вічність; часто виникають психосоматичні захворювання, головні болі та часті сезонні захворювання, спостерігається нестача сил і бажання що-небудь робити. Навіть після фактичного відпочинку та сну людина все одно відчуває себе втомленою та виснаженою.

Тривалість цієї стадії від 5 до 15 років [19, с. 9].

На третій стадії «виснаження» виникають та продовжують розвиватися фізичні та психологічні проблеми зі здоров'ям, у людини виникає сумнів цінності життя, роботи, будь якої діяльності та себе. Характерною є повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, відчуття відсутності сил, спостерігаються розлади когнітивної сфери: пам'яті, уваги, мисленнєвої діяльності.

Людина все більше прагне до закритого стилю життя і усамітнення. Така стадія може тривати також довгий період часу від 10 до 20 років.

Симптомами прояву даної стадії визначено:

1. Емоційне відчуження – захисний бар'єр під час комунікації;
2. Емоційний дефіцит – спустошення, стадія автоматизму діяльності, без емоцій та почуттів; мінімальна праця через перевиснаження;
3. Особистісне відчуження, тобто деперсоналізація, виникає через порушення професійних стосунків, розвивається цинізм та цинічне ставлення до оточуючих і колег;
4. Присутність психосоматичних та психовегетативних порушень, таких як поступове погіршення фізичного самопочуття, розлади сну, часті головні болі, розвиток порушень артеріального тиску та розлади кишково-шлункового тракту [19, с. 9].

Також науковці виділяють такі групи симптомів, які характеризують симптоми емоційного вигорання:

1. *Симптоми фізичного характеру* – проявляється у фізичній втомі, зміни масі тіла, прояви нудоти, запаморочення, тахікардії та зміни ритму дихання, підвищення артеріального тиску, розвиток серцево-судинних захворювань;
2. *Емоційні симптоми* – зміна емоційної сфери до межі байдужості та спустошення, песимізму та цинізму, у стосунках як на роботі, так і в особистому житті; присутні відчуття зневіри, безнадії, невпевненості, зниження здатності зосередження н виконанні обов'язків, втрата смаку життя, істерія, втрата ідеалів, збільшення деперсоналізації, почуття самотності.

3. *Поведінкові симптоми* – поступово виникає втома, байдужість до харчування, гіподинамія, виправдання до вживання тонізуючих речовин (алкоголю, кави, тонізуючих напоїв), нещасні випадки (травми та аварії);

4. *Інтелектуальні симптоми* – зниження інтересу до нових теорій та ідей у навчанні, нудьга, туга і апатія, втрата інтересу до життя, схильність до використання шаблону у поведінці, виникає відмова від участі у різних завданнях, експериментах, розвивається формальне виконання робочих обов'язків.

5. *Соціальні симптоми включають* – зниження соціальної активності, зниження інтересу до життя, навчання та всього нового, схильність до обмеження соціальних контактів, присутні відчуття браку підтримки з боку важливих людей та колег, обмеження кола спілкування, переживання відчуття ізоляції та непотрібності [19, с.10].

Науковці зазначають, що синдром емоційного, професійного вигорання це завжди поєднання кількох симптомів, адже має бути складова синдрому.

Та все ж у колі науковців Т. Брижоватого, І. Бринзи, А. Василик, Н. Городецької, Т. Грубі, В. Калошина, О. Колісник, М. Корольчук, Н. Котляр, В. Лозниці, О. Полякової поширена така класифікація симптомів емоційного вигорання педагогів:

- *Психофізичні симптоми* – відчуття постійної втоми, яка не зникає навіть після відпочинку (симптом хронічної втоми); відчуття емоційного та фізичного виснаження; зниження сприйнятливості й реактивності на будь які зміни в оточуючому світі; загальна астенизація; головні болі без наявних ознак, зміни ваги тіла; присутнє постійне бажання спати. Сонливість; наявна задуха та порушення ритму дихання; зміни у сенсорній чутливості (порушення зору, слуху, нюху і дотику)

- *Соціально-психологічні* – присутні байдужість, відчуття пустоти, пасивність, нудьга, апатія, схильність до депресії; завищена схильність до дратівливості, присутність нервових зривів, постійне переживання

негативних емоцій, без вагомих на те причин; відчуття неусвідомленого неспокою і підвищеної тривожності;

- *Поведінкові симптоми* професійного вигорання відчуття того, що робота стає складнішою і її виконання практично неможливо; педагог поступово змінює свій робочий графік, незалежно від об'єктивної необхідності людина завжди бере роботу додому; інколи керівник відмовляється від ухвалень рішень, формулюючи різні пояснення; в людині присутнє відчуття власної даремності, зневіра в краще та без ентузіазму; людина часто фіксується на дрібних справах не виконуючи при цьому серйозних завдань, витрачання робочого часу на все, що не має серйозного значення; підвищена дистанційність від співробітників, тримання контролю у спілкуванні та власного поля, схильність до зловживання тонізуючих речовин (зазвичай вживання алкоголю, міцної кави).

Таким чином, враховуючи все вище викладене, розуміємо, що синдром емоційного вигорання є сукупністю певної кількості симптомів, але і вони не завжди проявляються одночасно, адже завжди присутні індивідуально-особистісні характеристики.

Як зазначає Н. Василик, саме сучасні швидкі теми розвитку суспільства, наявні стресові ситуації, збільшення негативних факторів та причин, пандемія та воєнний стан у нашій державі, значно підвищують рівень психоемоційного та інформаційного перевантаження людини. Темп життя та вимоги суспільства до індивіда вимагають постійної адаптації до змін таких як, порівняно невисока заробітна оплата праці, не завжди належні умови праці, недостатність відпочинку, проблеми зі здоров'ям, тощо. Усі ці фактори впливають на виникнення та розвиток емоційного та професійного вигорання, що викликає зниження ефективності праці індивіда, збільшення плинності персоналу в установі, та суттєве зниження якості виконуваної професійної діяльності [8, с.18].

Зрозуміло, що від ефективної діяльності вихователів у закладі дошкільної освіти України залежить організація та впровадження освітнього процесу та реалізації поставлених цілей.

Для того, щоб зрозуміти та виявити причину зниження ефективної діяльності педагогів ЗДО, в першу чергу потрібно здійснити якісну діагностику і вже за її результатами розробити та запропонувати систему профілактики професійного вигорання вихователів.

Н. Василик, Г. Смалійчук та А. Головка здійснюючи діагностику рівня професійного вигорання менеджерів, запропонували методика дослідження феномену вигорання, яка складається із п'яти блоків [9].

Зокрема, автори виокремили такі блоки:

1 блок – визначення мотивів трудової діяльності та індексу загальної задоволеності респондентів роботою;

2 блок – оцінка респондентами умов праці та загальне навантаження;

3 блок – визначення рівня групової згуртованості та комунікацій із колегами та керівництвом (за методикою К. Сішора);

4 блок – оцінка психологічної атмосфери в установі (за методикою А. Фідпера);

5 блок – трьохфакторна модель для оцінки рівня емоційного вигорання [9].

Автори вважають що виявлення показників за кожним із цих блоків сприятиме кращій діагностиці рівня професійного, емоційного вигорання [9].

Але питання діагностики та виявлення потребує ще вирішення, оскільки існують багато розроблених методів російських авторів. В той час як в процесі наукового дослідження необхідно користуватися вітчизняними розробками, або адаптованими іноземними.

Автори зазначають, що для якісної діагностики професійного вигорання у працівників державної сфери, варто звертати увагу на вивчення індикаторів симптомів професійного вигорання та параметрів особистісних деструкцій, які з ним пов'язані [3].

Як зазначає М. Корман, для якісної діагностики професійного вигорання, варто користуватися не лише відомими методиками, а доповнювати інструментарій новими тестовими розробками, які стосуються не лише особистості працівників, а самих керівників організацій та установ. Адже, тоді буде можливість більш чітко виявити причини та механізми розвитку синдрому вигорання на різних стадіях [25].

1.2. Чинники, що обумовлюють виникнення професійного вигорання в вихователів ЗДО

Колектив українських дослідників авторів А. Коняхіна, І. Гаврик, Н. Гриценко, Д. Гутенко, Н. Коропченко, О. Обравит, В. Полякова, Л. Сухомлин, Ю. Усик, О. Чорний вивчають проблему емоційного вигорання педагогів [19]. Під час реалізації професійної діяльності відбувається розвиток та гармонізація особистості, досягається певний рівень соціальної адаптованості. Але й відомий той факт негативного впливу сукупності чинників трудової діяльності на особистість працівника, унаслідок чого відбуваються зміни, у професійній поведінці, виникають психосоматичні проблеми та розлади.

Автори підкреслюють, що через невідповідність психологічних якостей людини професійним вимогам та очікуванням розвивається «вигорання», деформація, що негативно позначається на досягненні професійних цілей та завдань. Саме тому й важливим є регуляція свідомості людини, її психічних процесів, якостей, станів та індивідуальних рис [19, с. 3].

Науковці підкреслюють, про особливість такої регуляції працівників сфери «людина-людина», оскільки дана категорія працівників є однією з найбільш вразливих, адже відбувається безперервний процес комунікації з різними людьми та емоціями [19, с. 3].

А якщо мова йде про психічний стан особистості педагога, а особливо вихователя закладу дошкільної освіти, то можемо чітко стверджувати, що від

емоційного стану вихователя напряду буде залежати ефективність його професійної діяльності, провадження освітнього процесу та виховного впливу на дітей. Оскільки емоційний стан педагога буде відображатися на якості усього освітнього процесу ЗДО.

Дослідження проблеми синдрому емоційного вигорання науковці приділяють увагу впродовж останніх сорока років. Як зазначають автори, загальне розуміння педагогічної діяльності характеризується як такий процес, який найбільше деформує особистість людини. Враховуючи такі чинники як невисока заробітна палата, низький рівень престижу роботи вчителя, вихователя, проблеми із матеріально-технічним забезпечення професійної діяльності, враховуючи вимоги дистанційної освіти, все це викликає надзвичайне психоемоційне напруження освітянина. А збільшення педагогічного стажу роботи, підкріплюється загальним зниженням показників фізичного та психічного здоров'я [19, с. 4].

Зрозуміло, що усі ці фактори тільки негативно впливають на професійну діяльність вихователя, знижуючи загальне бажання ефективно виконувати свої обов'язки. Що впливає на зниження результативності та очікуваних показників, у людини виникає зниження задоволення від власної професійної діяльності. Сукупність перелічених факторів викликають негативні зміни в мотиваційній сфері вихователя, що провокує розвиток у нього емоційного, професійного вигорання.

А. Коняхіна, І. Гаврик, Н. Гриценко, Д. Гутенко, Н. Коропченко, О. Обравит, В. Полякова, Л. Сухомлин, Ю. Усик, О. Чорний та інші виділяють групу ризику працівників освіти, які найбільш схильні до виникнення у них синдрому професійного вигорання, а саме та категорія осіб, яка працює в сфері «людина-людина». Адже така діяльність передбачає велике навантаження, саме комунікативної та емоційної сфер [19, с. 5].

Іншими факторами автори виділяють такі як індивідуальні особливості нервової системи та темпераменту [19, с. 5].

Зрозуміло, що людина з інтровертивним типом характеру, закрита від суспільства, яка схильна до усамітнення, швидше піддається «вигоранню», адже її індивідуально-психологічні риси не дозволяють ефективно працювати у сфері «людина-людина».

Власне процес вигорання виникає не раптово і не одномоментно. Виникає поступово, через накопичення не пропрацьованих емоцій, зазвичай негативного характеру та без необхідної «розрядки». Першими проявами є те, що в людини виникає напруження в процесі спілкування з іншими людьми, тобто педагог стає більше дратівливим ніж зазвичай.

Поступово емоційна напруга призводить до виникнення фізичної перевтоми, і для того, що виконати навіть просту дію, людина «змушує» себе працювати, докладаючи неймовірних зусиль. Такий стан супроводжується пригніченістю, апатією, перевтомою, порушенням сну, підвищеним роздратуванням [19, с. 6].

З часом педагог все більше «не довиконує» важливі завдання, часто просо забуваючи про них. Все важче відбувається процес спілкування і з колегами і з батьками, оскільки складно стримувати власні емоції та переживання. Знижується поріг емпатії, співпереживання та підтримки для оточуючих, що викликає відповідну реакцію здивування.

Все частіше виникає бажання уникати зустрічей, будь яких комунікацій, зникає бажання бут активним співрозмовником та слухачем, людина шукає можливості побути на самоті, в тиші і спокої. Поступово зменшується кількість активних контактів для спілкування та співпраці. У іншому випадку, може проявлятися байдужість, агресія, негативізм як захисна реакція організму [19, с. 6].

У науковій публікації зазначених авторів, пропонується такі ступені професійного, емоційного вигорання особистості:

1. I стадія тривалість від 3 до 5 років;
2. II стадія тривалістю від 5 до 15 років;
3. III стадія триває від 10 до 20 років [с. 6].

На кожній стадії такого процесу у людини можуть виникати та ставити хронічними будь які соматичні або психічні захворювання.

Отже, під *професійним вигоранням* розуміється синдром (сукупність) фізичного та емоційного виснаження, який є свідченням того, що людина втратила позитивні почуття від професійної діяльності. Поступово зростає негативна самооцінка до себе та негативне ставлення до роботи і до усього що з нею пов'язано.

Синдром такого вигорання часто виникає у тих людей, які називають себе невтомними «трудоголіками» і які ставлять завищену планку виконання своїх обов'язків, не лише професійних, а й особистісних. Якщо людина все частіше виконує понаднормову роботу вдома, працює вночі і на вихідних, це є початком синдрому професійного та емоційного вигорання.

Українські дослідники О. Старовойт, О. Старцева, М. Токар, О. Толков, М. Хмель, О. Шеремет, Ю. Юдчиць виділяють такі зовнішні чинники, що викликають синдром емоційного, професійного вигорання працівника освіти:

1. Наявність хронічної, напруженої психоемоційної діяльності, що передбачає інтенсивне, постійне спілкування, комунікацію з метою впливу на адресата. Педагог під час професійної діяльності має володіти такими вміннями як: вміння активно слухати та відповідати, швидко аналізувати ситуацію, яка відбувається і знаходити правильне для неї рішення; активізувати пам'ять та інтерпретувати набуту інформацію (письмову, візуальну, тощо);

2. Дестабілізуюча організація діяльності – високі вимоги до педагогічної діяльності, та недостатні можливості для її задоволення; наявність бюрократичних моментів;

3. Висока відповідальність за реалізацію професійної діяльності педагога – сприймання «чужих думок, енергетики», які не завжди є позитивно зарядженими. Педагоги несуть юридичну та етичну відповідальність перед усіма людьми, з якими працюють. Виникає нервово

перенапруження, яке неможливо відновити на наступний день без спеціальної допомоги.

4. Перебування педагога у некомфортному колективі, де присутні конфлікти «по вертикалі» між керівником та підлеглим і «по горизонталі» у колі колег. Людина може зайняти таку позицію - триматися осторонь і не бути «в колективі».

5. Робота педагога із важкими дітьми. Діти з важким характером або із наявними порушеннями психологічної чи фізичної сфери.

Отже, ми виявили ряд факторів які можуть викликати синдром професійного вигорання у вихователів. Розуміємо, що не може бути лише один фактор, часто існує їх поєднання.

Синдром професійного вигорання складається із:

- Емоційної виснаженості – відчуття спустошеності та постійної втоми, що викликається навіть лише думками про роботу;

- Деперсоналізації – прояв цинізму, байдужості, інколи прояву агресивності до тих людей, з якими поруч працює фахівець. Людина спілкується з колегами формально, без особистості та емоційного ставлення, можуть виникати конфлікти через професійну діяльність;

- Редукція професійних досягнень – стан, коли у людини виникає і закріплюється почуття власної некомпетентності та зниження фаховості, людина починає вірити в те, що вона нічого не знає, не вміє і ні на що не здатна.

О. Вільхова та Н. Мажелей зазначають такі причини емоційного вигорання у вихователів ЗДО: високий рівень відповідальності за дітей, існуючий дисбаланс між інтелектуально-енергетичними витратами вихователя та морально-матеріальною ви нагородою за ці витрати, висока напруженість та наявність невирішених конфліктів між колегами та керівництвом. Оскільки у закладі дошкільної освіти, більша частина працівників – це жінки, тому й спостерігається підвищена емоційність та чутливість, вразливість до зовнішніх подразників [11, с.44].

Авторки зазначають, що «*трудоголізм*» є не менш важливим поняттям поруч із поняттям вигорання. Адже під час цього процесу відбуваються незворотні зміни особистісних якостей, розвивається дисбаланс між бажаним результатом та внутрішніми ресурсами самого фахівця, що й призводить до професійного вигорання людини [11, с.45].

Тому, вихователі мають піклуватися про збереження та зміцнення власного здоров'я, щоб бути новаторами, професіоналами своєї справи, оптимістичними та життєрадісними людьми [11, с.46].

І. Тичина та О. Владзяновська стверджують, що причинами виникнення професійного вигорання є не лише зовнішні фактори (організаційний, психоемоційний стрес, негативна психологічна атмосфера колективу), а й внутрішні чинники людини – індивідуально-психологічні її особливості, трудоголізм [60, с. 46-47].

Чинника професійного вигорання К. Гавриловська, В. Мельник, Н. Аблюдкова та Н. Булатевич вважають:

- Монотонність роботи;
- Фактор терміновості;
- Високе розумове навантаження;
- Тісний контакт з людьми;
- Напруженість та присутність невирішених конфліктів в колективі;
- Нестача умов для самовираження;
- Придушення ініціативи;
- Робота без можливості подальшого кар'єрного зросту та розвитку [12, с. 59]

Л. Пастух, у своїх дослідженнях зазначає, що причиною його виникнення є перебування людини у постійному стресовому стані, що в свою чергу й призводить до виснаження її емоційно-енергійних та особистісних ресурсів під час професійної діяльності. Професійне вигорання виникає як наслідок внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної розрядки та можливості звільнення від них [81, с.231-243].

І. Тичина та Д. Веселовська, зазначаючи, що головною причиною виникнення є професійна деформація особистості, що має багатокomпонентну природу і включає в себе тривогу, стреси, морфофункціональні та особистісні зміни індивіда [59, с. 109-110].

Таким чином, здійснивши ґрунтовний аналіз наукових джерел із проблеми визначення чинників, які можуть викликати появу професійного вигорання в людини, ми дійшли висновку, що існує чимала когорта можливих чинників, які взаємопов'язані між собою та спільно діючи викликають синдром професійного або емоційного вигорання у будь якої людини. Особливо це стосується професій педагогів, вихователів, сфери «людина-людина», яка належить до групи ризику.

1.3. Застосування технік когнітивно-поведінкової терапії як засобу профілактики професійного вигорання у вихователів ЗДО

Враховуючи визначені причини виникнення синдрому професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти, вважаємо за доцільне проаналізувати можливість застосування технік когнітивно-поведінкової терапії як засобу профілактики виникнення даної проблеми.

Коротко проаналізуємо суть когнітивно-поведінкової терапії, як засоби допомоги людині впоратися із особистісними проблемами. Тобто, науковці розуміють всі стандартні поведінкові стратегії, які в основному базуються на принципах скіннерівського та павловського обумовлювання та імітаційного навчання, а також методи когнітивної терапії, такі як ті, що були розроблені Альбертом Еллісом та Аароном Беком.

До більш суто поведінкових методів належать наступні:

- систематична десенсибілізація, імплюзія, затоплення або запобігання реакції,

- емоційні образи, асертивний тренінг, масова практика, процедури, засновані на моделюванні, процедури, засновані на
- процедури, засновані на моделюванні, процедури, засновані на оперантному обумовленню,
- техніки аверсивного контролю, поведінкові методи самоконтролю, приховане обумовлювання та приховане підкріплення і приховане підкріплення, біологічний зворотний зв'язок [16, 72, 73, 74].

Загалом терапія спрямована на подолання звичної або повторюваної неадаптивної поведінки особистості. Усі звички залежать від особливостей нейронної організації, яка зазвичай формується під час фізіологічного розвитку навчанням.

Неадаптивні звички, однак, іноді є результатом фізіологічних «викривлень» через ураження нервової системи або біохімічних відхилень, таких як циркулюючі токсини, або розладів ендокринної секреції.

Існує обґрунтоване припущення, що коли неадаптивна звичка з'явилася в результаті навчання, вона повинна бути стерта шляхом навчання.

Експериментально встановлені знання про процес навчання факторів, що впливають на нього, породили цілу низку нових процедур для модифікації або усунення неадаптивних набутих звичок; і це те, що відомо як терапія обумовлення або поведінкова терапія.

Всі неадаптивні звички, засновані на навчанні є належними для поведінкової терапії. Її основними застосуваннями є неврози, інші набути звички, які не підпадають під визначення неврозів [82].

На думку більшості поведінкових терапевтів, метод вибору для усунення «неадаптивної поведінки» наголошує на її виявленні в природних умовах, а потім наклеювання ярликів, покарання або викорінення, і, в той же час, систематичне заохочення альтернативних і більш адаптивних способів поведінки на заміну.

Ідеалізована поведінкова терапія застосовує закони навчання і обумовлювання, розроблені в лабораторії розроблені в лабораторії, для

полегшення людської дезадаптації, однак вказував, що цей погляд є занадто вузьким і що поведінкові терапевти звертаються до широкого спектру концепцій і технік, розроблених в експериментальній психології [16, 72].

Дійсно, сучасні огляди показують різноманітність процедур і винахідливу гнучкість в адаптації психологічних технологій, що виходять далеко за традиційні межі експериментів на тваринах, зокрема в когнітивну маніпуляцію, використання фантазії та інструктивний контроль [16,77, 82].

Торкаючись проблем освіти, а саме взаємодії і взаємовпливу головних учасників освітнього процесу - вихователів, дітей та їхніх батьків, та відповідальності кожного з них за поліпшення освітніх результатів, вважаємо, що потрібно якомога швидше реагувати на проблему професійного вигорання вихователів для надання їм необхідної допомоги.

Такий прагматичний підхід можна пояснити зміною ставлення до системи освіти, яка відбулася як на державному, так і на рівні повсякденної практики.

Говорячи про професійну деформацію та професійне вигорання педагогів, ми явно бачимо тенденцію, пов'язану з тим, що для забезпечення високого рівня якості освіти нам потрібні професіонали, які поважають індивідуальність кожної дитини, та готові працювати в сучасних реаліях.

Різнманітні нововведення в освітній процес закладу дошкільної освіти створює додаткові стресові ситуації для педагогічних працівників, тим самим виснажуючи їхній емоційний ресурс, що призводить часто до синдрому емоційного вигорання.

Висновки до першого розділу

У першому розділі наукового дослідження було реалізовано такі завдання:

1. Здійснено ґрунтовний аналіз наукової літератури з зазначеної проблематики, щодо виявлення, уточнення ключових понять обраної нами теми. Опираючись на об'єкт нашого дослідження можемо зазначити, що феномен вигорання є актуальною теоретичною та прикладною проблемою дослідження ряду науковців, вивчення даного питання здійснюється впродовж останніх десятиліть. Теоретичне дослідження пов'язано з вивчення суті даного поняття, його структури, механізмів, причини виникнення та закономірностей розвитку.

2. Враховуючи все вище викладене, розуміємо, що синдром емоційного вигорання є сукупністю певної кількості симптомів, але і вони не завжди проявляються одночасно, адже завжди присутні індивідуально-особистісні характеристики людини. Синдром професійного вигорання є сукупністю різноманітних симптомів і складається із: емоційної виснаженості, деперсоналізації, та редукції професійних досягнень.

3. Визначено основні чинники та фактори, які викликають професійне та емоційне вигорання особистості, головні з них: Наявність хронічної, напруженої психоемоційної діяльності, Дестабілізуюча організація діяльності, Висока відповідальність за реалізацію професійної діяльності педагога, Перебування педагога у некомфортному колективі, Робота педагога із важкими дітьми.

4. Проаналізовано теорію когнітивно-поведінкової терапії та підкреслено можливість застосування її технік для профілактики професійного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРЕВІРКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТЕХНІК КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ ЯК ЗАСОБУ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Опис експериментального дослідження

Опираючись на мету, об'єкт, предмет, поставлені завдання та висунуту гіпотезу нашого дослідження, нами було проведено емпіричне дослідження, яке складалося із ряду етапів.

Дослідження профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти проводилося на базі ЗДО «Пролісок». Вибірку склали вихователі віком від 25 до 56 років, у кількості 36 осіб.

Проведене емпіричне дослідження даної роботи включало в себе наступні етапи:

1. Здійснено аналіз наукових джерел з даної проблематики та визначення цілей і засобів емпіричного дослідження;

2. Здійснення відбору діагностичного інструментарію для виявлення ступень професійного вигорання вихователів ЗДО, в якому була охоплена вся вибірка;
3. Розробка системи профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно поведінкової терапії;
4. Перевірка та підбиття підсумків отриманих даних.

Метою даного дослідження є виявлення ступеня професійного вигорання працівників закладу дошкільної освіти та розробка системи його профілактики засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Щоб здійснена дослідницька робота вважалась ефективною, нами було використано комплекс методів, застосування яких визначено специфікою проблематики на кожному наступному етапі роботи:

1. Організаційні методи;
2. Емпіричні методики;
3. Методи математичної обробки отриманих даних;
4. Інтерпретаційні методи.

Діагностичний інструментарій виявлення ступені професійного вигорання складався із таких методик:

1. *Методика «Самооцінка стійкості до стресу»;*
2. *Методика «Синдром вигорання у професії системи «людина-людина»»*
3. *Методика оцінки власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона*
4. *Методика дослідження синдрому вигорання Дж. Грінберга.*

Розглянемо обрані нами методики:

Перша методика «Самооцінка стійкості до стресу» (Додаток А) розроблена у Київській медичній академії. М. Києві, Україна. Методика використовується для виявлення самооцінки стійкості до стресу. Під час профілактичної та діагностичної роботи емоційного стану особистості, важливо звертати увагу на її можливу стійкість до стресу [4, 19,29].

Стійкість особистості до стресу є відображенням психосоматичного здоров'я, оскільки дає можливість виявити ризики дезадаптації особистості при стресогенних обставинах, коли емоційне відображення людини «працює» в критичних, важких умовах, що спровоковані обставинами навколишньої дійсності. Стійкість людини до стресової ситуації характеризує сукупність якостей та рис особистості, що допомагає людині долати труднощі та емоційні навантаження, які зумовлені професійною діяльністю, особливо за наявних умов інноваційних змін.

Висока стресостійкість виступає умінням людини працювати значно ефективніше в напруженому ритмі життєдіяльності, підсилює здатність людини вирішувати одразу кілька завдань в обмеженому часі, раціонально організовуючи власну діяльність. Стійкість людини демонструє ступінь її ризику до можливої дезадаптації, якщо присутні впливи стресогенних обставин.

Дана методика може використовуватися як самостійна так і у комплексі з іншими, дотичними методиками.

Методика містить 18 тверджень, кожне з яких можна оцінити за шкалою у 3 бали. Шкали відібрані за результатами надійності та валідності. Отримання результату визначається здійсненням обрахунку – суми, отриманих балів. Таким чином визначається рівень стійкості до стресу. Авторами методики визначено 9 рівнів самостійної стійкості до стресу:

- від 54-51 – балів – показник дуже низького рівня до стресу;
- від 50-47 балів – низький рівень;
- від 46-43 балів – нижчий за середній рівень;
- від 42-39 балів – рівень відносно нижчого за середній;
- від 38-35 балів – рівень середнього показника стійкості до стресу;
- від 34-31 балів – показник дещо вищого за середній рівень;
- від 30-27 балів – рівень вищий за середній;
- від 26-23 балів – показник високого рівня до стресостійкості;
- від 22-18 балів – показник дуже високого рівня стресостійкості.

Для проведення опитування за даною методикою необхідно мати аркуш паперу та олівець. Форма роботи індивідуальна або групова. Час заповнення бланку фіксувати не потрібно.

За результатами суми балів визначається наступні показники: чим менша сума отриманих балів, тим вища стійкість до стресу .

Наступною була використана *методика* під назвою «Синдром «вигорання» у професіях людина-людина» (Додаток Б). За її допомогою можна діагностувати структуру синдрому «вигорання» [4, 19,29].

Дана методика містить 22 запитання, які мають 3 субшкали:

1. *Емоційне виснаження* – проявляється у зниженні загального емоційного фону, байдужості, емоційній перенасиченості;
2. *Деперсоналізація* – виникає деформація стосунків з оточуючими людьми. Може мати певну полярність: від зростання негативізму до присутності інших людей поруч, прояву цинічності у поведінці та словах до підвищення «залежності» від оточуючих;
3. *Редукція особистих досягнень* – може мати два варіанти: знецінювання власних успіхів, здобутків, негативне ставлення до себе та до службових можливостей, та колег; або в нівелюванні власних можливостей та обов'язків, негативне ставлення до самого себе.

Рівень «вигорання» визначають за таблицею рівнів: високий, середній та низький.

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»» Дж. Гібсона (Додаток В). Можна використовувати для вимірювання компонентів «вигорання» [4, 19,29].

Методика складається із 18 запитань із запропонованими варіантами з шести відповідей. Кожне запитання відповідає одному із компонентів «вигорання»: деперсоналізація, емоційне виснаження, особиста задоволеність.

Респонденту пропонується обрати на кожне запитання одну із 6-ти відповідей. Опрацювання даних відбувається таким чином, що за кожним

компонентом необхідно підрахувати середній бал, а потім відповідно до ключа здійснити визначення рівня (ступеня) вигорання: високий, середній або низький.

Остання методика, яку ми використали для нашого дослідження, має назву *методика дослідження синдрому вигорання Дж Гринберга (Додаток Г) [4, 19,29]*.

Мета даної методики полягає у тому, щоб досліджувати рівні емоційного вигорання, показники якого є стандартними: високий, середній та низький. Методика складається із 20 запитань, з варіантами відповідей «згоден» та «не згоден».

Підрахунок балів за визначеними рівнями вигорання: високий – 15-20 балів; середній – 8-14 балів; низький – 0-7 балів.

2.2. Діагностика стану професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти

Для здійснення емпіричного дослідження нами була обрана вибірка вихователів закладу дошкільної освіти, у кількості 36 осіб. У зв'язку із воєнним станом в країні, опитування за методиками здійснювалося в онлайн-режимі, за допомогою гугл-форми.

До вибірки ввійшли вихователі, усі жіночої статі. На момент проведеного дослідження вони мали гарне самопочуття та настрій. В процесі здійсненого опитування у респондентів відчуття дискомфорту не було, оскільки опитування проводилося у доречний для кожного респондента час із врахуванням особистісних потреб та можливостей.

Отримані дані за *методикою «Самостійна стійкість до стресу»* дали змогу визначити, що:

- у 2 осіб (5,5%) спостерігається високий ступінь стійкості до стресу,
- у 4 (11,1%) вихователів вище середнього,
- у 8 (22,2%) осіб нижчий середнього ступінь стійкості до стресу,

- у 1 (2,7%) опитуваного виявився низький рівень та
- у 21 (58,3%) визначено середній рівень стійкості до стресу.

Таблиця 2.1.

Отримані результати за методикою «Самостійна стійкість до стресу»

Рівень стійкості до стресу	8 – високий	7 – вищий від середнього	5-середній рівень	3 – нижчий від середнього	2 – низький
К-ть осіб, %	2 (5,5%)	4 (11,1%)	21 (58,3%)	8 (22,2%)	1(2,7)

Для кращого розуміння отримані дані представлено у діаграмі (рис. 2.1.)



Рис. 2.1. Показники самооцінки стійкості до стресу вихователів ЗДО

Як видно із поданої діаграми найбільша кількість респондентів має показники середнього рівня 58,3% стійкості до стресу.

Згідно отриманих результатів за проведеною методикою «Синдром «вигорання» у професіях людина-людина», нами було виявлено означені складові синдрому вигорання (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

**Результати опитування вихователів ЗДО за методикою «Синдром
«вигорання» у професіях людина-людина»»**

Субшкали	Кількість опитуваних осіб та у %		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Емоційне виснаження	19 (52,7%)	13(36,1%)	4 (11,1%)
Деперсоналізація	15(41,6%)	18 (50%)	3 (8,4%)
Редукція особистісних досягнень	9(25%)	19(52,7%)	6 (16,7%)

Так, можемо зазначити, що відповідно до шкали *«емоційне виснаження»* високий рівень емоційного виснаження притаманно 19 (52,7%) особам; середній рівень простежується у 13(36,1%) вихователів та низький рівень виявлено у 4 (11,1%) опитуваних.

За шкалою *«деперсоналізації»* відбулося наступне ранжування відповідей: високий рівень прояву деперсоналізації належить 15(41,6%) опитуваним вихователям, середній рівень у 18 (50%) осіб та низький рівень виявлено у 3 (8,4%) осіб.

За шкалою *«редукція особистісних досягнень»* таке ранжування балів: високий рівень у 9(25%) опитуваних, середній рівень редукції 19(52,7%) вихователів та низький рівень визначено у 6 (16,7%) осіб.

Для кращого розуміння кількісних показники за методикою подано у діаграмі (рис. 2.2.).

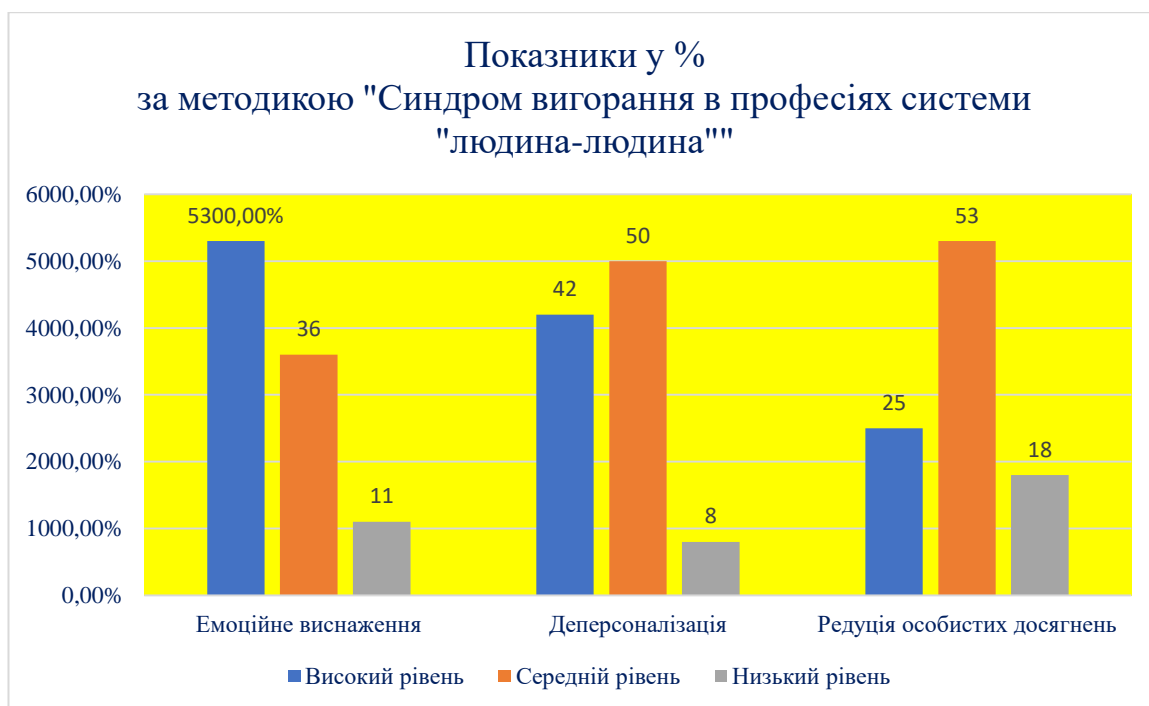


Рисунок 2.2. Результати опитування вихователів закладу дошкільної освіти за методикою «Синдром «вигорання» у професіях людина-людина»»

Можемо зазначити, що за шкалою емоційного виснаження, більше половини респондентів мають високий показник, і в значній кількості опитуваних виявлено середній рівень. Тільки у 4 осіб спостерігається низький рівень який проявляється у байдужості, низькій емоційній реакції та в емоційному перевантаженні.

Високий рівень показнику деперсоналізації у 15 осіб та середній у 18 вихователів, що є невтішним даними.

Низький рівень деперсоналізації виявлено також у незначній кількості опитуваних, лише у 3 осіб.

Показники за шкалою деперсоналізації мають прояв у деформації стосунків з оточуючими, з близькими та колегами по роботі. Проявлятися може підвищенням рівня залежності від людей, або ж, навпаки, високим рівнем негативного ставлення до оточуючих.

І щодо шкали редукції особистісних досягнень, виявлено показники середнього рівня у 19 осіб та високого у 9 осіб.

Низький рівень редукції особистісних досягнень у 6 опитуваних. Показники за цією субшкалою свідчать про такі утворення в людини як знецінювання власних успіхів та досягнень, негативне ставлення до себе, нівелювання власних професійних успіхів.

Отримані результати дослідження за методикою Дж. Гринберга, щодо діагностики синдрому вигорання свідчать про таке:

Високий рівень емоційного вигорання виявлено у 13(36,1%), середній показник отримали 16(44,4%) респондентів та низький рівень 7(19,4%) отримали опитуваних вихователів.

Для кращого розуміння отриманих результатів подано секторну діаграму (рис.2.3).



Рисунок 2.3. Результати опитування вихователів закладу дошкільної освіти за методикою «Дослідження синдрому вигорання» Дж.Гринберга

Як видно із діаграми, що майже у половини респондентів (16 осіб) визначено середній показник синдрому вигорання, що проявляється появою злості та роздратування, емоційною нестабільністю. Людина легко ображається на будь яку ситуацію.

У трохи менше, ніж половини вихователів (13 осіб) спостерігається високий рівень професійного та емоційного вигорання, такий рівень характеризується емоційними змінами, легкою запальністю та роздратованістю, прояви агресії до оточуючих, помітне зниження активності на роботі.

Показники низького рівня синдрому вигорання присутні у 7 опитуваних працівників ЗДО. Такий рівень визначається тим, що в людини відбувається зниження, приглушування прояву емоцій, проявляється байдуже ставлення до навколишньої дійсності, з'являється відчуття повного незадоволення власним життям та собою.

Завершальним етапом діагностики було проведення дослідження за методикою Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу вигорання». Отримані результати за визначеними компонентами показали, що:

Емоційне виснаження – високого рівня виявлено у 15(41,6%), середній показник отримали 18(50%) респондентів та низький рівень 3(8,3%) отримали опитуваних вихователів.

Деперсоналізація – високий показник у 14 (38,8%) респондентів, середній у 20 (55,5%) та низький рівень у 2 (5,6%) опитуваних вихователів.

Особиста незадоволеність високого рівня виявлена у 13(36,1%) осіб, середнього рівня у 19 (52,7%) та низького рівня у 4 (11,1%) респондентів.

Таблиця 2.3.

Показники компонентів емоційного вигорання (за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона)

Компоненти емоційного, професійного вигорання	Високий рівень %	Середній рівень %	Низький рівень %
Емоційне виснаження	41,6	50	8,3
Деперсоналізація	38,8	55,5	5,6
Особистісна незадоволеність	36,1	52,7	11,1

Для кращого розуміння отриманих кількісних показників подано діаграму (рис.2.4).

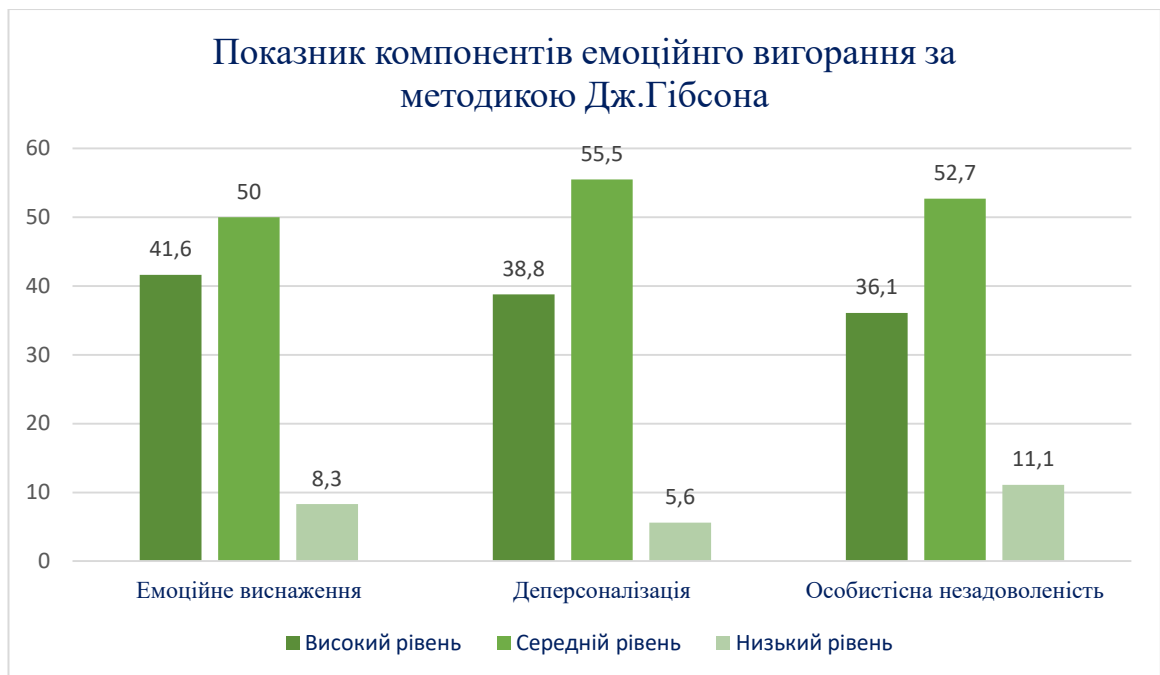


Рисунок 2.4. Результати опитування вихователів закладу дошкільної освіти за методикою «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона.

Із поданих у діаграмі даних, варто зазначити, що високий та середній рівні емоційного виснаження у респондентів є свідченням того, що ці люди потребують уваги та допомоги. Адже емоційне вигорання проявляється підвищенням емоційності та проявами агресії, незадоволенням власним життям та подіями у ньому.

Середній показник за шкалою «деперсоналізації» свідчить про те, що у більшості респондентів спостерігається ситуація стабільності емоційної напруги, не має фази сильного занепокоєння та бурхливих реакцій на навколишні життєві події. Високий рівень деперсоналізації є свідченням того, що людина бурхливо переживає ситуації та стреси.

Середній рівень особистої незадоволеності свідчить про те, що у більшості респондентів присутнє відчуття емоційного незадоволення.

Зауважимо, що отримані показники ще раз підкреслюють важливість даного дослідження та розуміння надання необхідної кваліфікованої допомоги психолога. Або оволодіння особистістю навичками самодопомоги у критичній ситуації.

2.3. Система профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії

За результатами проведеного наукового дослідження стало відомо, про середній та високий ступінь професійного вигорання серед вихователів, які працюють у закладі дошкільної освіти. Отримані результати є цілком очевидними, враховуючи велику відповідальність роботи вихователі, а особливо у наш час.

Вимоги суспільства до професії педагога, важливість професіоналізму під час організації онлайн-навчання, відповідальність за життя та здоров'я дітей у ЗДО під час повітряних тривог, загальна політико-економічна ситуація в країні

Досліджувана нами проблема є актуальною про що свідчать ряд наукових праць таких вчених як Е. Зайчикова, Т. Карамушка, А. Ракицької, М. Токар, О. Толкова, О. Філь, Т. Форманюк та інших [27,31,52, 61,63,65, 66].

Зрозуміло, що «схильність до такого» ризику тим більше висока, чим більше в людини є різного роду невирішених особистих та професійних проблем, песимістичні погляди на майбутнє та зневіра у власних силах. І навпаки, якщо в людини є життєві плани на майбутнє, віра у власні сили та вдачу, підтримка з-боку рідних та близьких, розуміння та підтримка на роботі від колег та керівництва, творчі можливості для особистісного та професійного розвитку.

Зрозуміло, що люди емоційно сильні, оптимісти рідше «підпадають» під вигорання. Зрозуміло, що важлива і самодопомога і підтримка оточуючих.

Для того, щоб вміти надавати самому собі допомогу, у людини мають бути навички розуміння та усвідомлення симптомів психологічного стресу і вміння як керувати ним.

Потрібно опанувати широкий спектр прийомів саморегуляції та подолання первинних його симптомів як вдома так і на роботі. У разі неефективності самопомоги, людині потрібна кваліфікаційна підтримка психолога для профілактики та подолання стресу.

Серед спектру психологічної допомоги існує безліч порад, методів, технік для профілактики професійного та емоційного вигорання особистості. Наприклад, дотримання в нормі фізичного та психологічного здоров'я, максимальне дотримання режиму сну, відпочинку та діяльності, внесення різноманітності у життя та професійну діяльність, досягнення цілей та мети, підтримка власних інтересів та бажань, відкритість до оволодіння новими знаннями та можливостями, реалізація власного творчого потенціалу, участь у різноманітних конференціях, вебінарах, семінарах щодо підтримки стабільного психологічного стану. Важливо знайомитися та зустрічатися із новими людьми, колегами по роботі або ж з людьми, з якими є спільні інтереси.

Ефективною є робота у групах зі спільними цілями, інтересами або ж з подолання професійного вигорання. У таких групах людина може обговорити все, що її болить, про ті емоції та переживання які у неї виникли.

Наприклад, одним із засобів профілактики та подолання професійного вигорання вихователів ЗДО можуть бути когнітивно-поведінкової терапії.

Оскільки професійне вигорання, потребує кваліфікаційної психологічної допомог, Е. Зайчикова та Л. Карамушка пропонують індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу і синдрому такого вигорання. Програма складається із декількох фаз та набору відповідних прийомів [27,28].

Як зазначають Д. Вестбрук, Г. Кенерлі та Дж. Кірк скільки людей, стільки реакцій на одну і ту ж саму ситуацію чи подію. А думки людини

впливають на її емоції та поведінку. Через набутий, пережитий власний досвід людина інтерпретує будь яку ситуацію по-своєму надаючи їй власного значення. Саме тому, ми спостерігаємо абсолютно різні реакції двох людей на одну ситуацію. Тобто, на сприймання ситуації або події впливає те, що ми думаємо про цю ситуацію або подію[16, с17].

Глибинні переконання – установки, формуються з дитинства, оскільки є результатом пережитого досвіду особистості, у вигляді переконання про себе і оточуючий світ. Ці переконання інколи важко ви явити та усвідомити. Зрозуміло, що негативний досвід, який пов'язаний із незадоволенням базових потреб, сприяє розвитку негативних установок.

Для того, щоб вижити в будь якій ситуації, у людини формуються проміжні установки/ переконання, іншими словами, правила власного життя, які допомагають їй адаптуватися до життя і його змін, щоб почувати себе максимально комфортно.

Негативні і проміжні переконання можуть викликати негативні автоматичні думки, які мають словесне оформлення або образи. Такі переконання-образи й позначають будь яку ситуацію чи подію, яку переживає людина. Саме тому й виникають емоційні переживання не лише в особистісному аспекті, а й у професійному, які можуть бути однією з причин появи синдрому «вигорання».

Враховуючи отримані результати нашого емпіричного дослідження нами була розроблена система профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії.

Метою даної системи профілактики є зниження рівня емоційного та професійного вигорання вихователів ЗДО, надбання педагогами відповідних знань про поняття синдром вигорання, причини його виникнення та умінь подолання такого стану; розвиток та вдосконалення комунікативних навичок, формування згуртованості педагогічного колективу; подальше вдосконалення навичок саморозвитку.

Відповідно до поставленої мети виділено так завдання програми:

1. Розвиток інформаційної та теоретичної компетентностей вихователів ЗДО;
2. Оволодіння педагогами техніками когнітивно-поведінкової терапії для профілактики та подолання синдрому вигорання;
3. Розвиток мотивації до самовдосконалення та саморозвитку;
4. Збереження позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі;
5. Подальше впровадження системи профілактики стресу та вміння долати його наслідки.

Перелік технік когнітивно-поведінкової терапії, які можуть використовуватися в роботі з вихователями ЗДО:

Для першого рівня роботи варто використовувати [16].

1. *Психоедукацію* – відбувається розмова з поясненням про те, що відбувається з людиною, пояснення причини виникнення проблеми, про що свідчить такий стан і як з ним боротися. Оскільки психоедукацію використовують на першому етапі роботи при будь-яких проблемах. Варто застосовувати метафори для кращого розуміння ситуації. Інколи можуть виникати труднощі на етапі психоедукації, і педагогам потрібно давати більше пояснень про існуючі проблеми. Адже не завжди людина готова чути про все, що з нею відбувається і реакції на пояснення можуть бути різноманітні.

2. *Сократівський діалог* – спрямований на те, щоб спонукати людину пізнати саму себе, виявити та сприйняти власну точку зору на подію чи ситуацію. Використовуючи цю техніку важливо сприяти тому, аби педагог самостійно шукав відповіді на запитання. А отже запитання потрібно ставити відповідним чином. Наприклад « Чому Ви так думаєте?», «Що спонукає Вас до такої думки/рішення?», «Як ми можемо вирішити дану ситуацію?», «Як ми можемо перевірити правильність нашого рішення?» тощо.

Труднощами можуть бути те, що людина може почувати себе як у детектива на розмові, тому поведінка може бути пасивною або з легкою агресією. Варто чітко і логічно ставити запитання і тактовно підштовхувати людину давати відповіді.

3. *Техніка НАД – щоденник запису думок.* Саме в роботі когнітивно-поведінкової терапії відбувається робота з різними когніціями, які класифікуються як негативні автоматичні думки (НАДи), глибинні (ГП) та проміжні переконання (ПП). На початку роботи фахівець працює з НАДами.

Цей процес передбачає ідентифікацію цих негативних думок, оскільки переживання емоцій відбувається первинно, а власне ідентифікація думок – потребує додаткових зусиль.

Під час роботи з такою технікою вихователів навчають виокремлювати самі «важкі» когніції, які й викликають важкі емоції та переживання. Варто навчати педагогів їх фіксуванню та ідентифікації. Для цього й пропонують вести записи у щоденнику.

Наприклад, пропонується згадати момент, коли погіршився настрій в людини, згадати першу думку, яка тоді виникла, які емоції вона викликала, ставимо бали-виміру сили емоції та віри в думку.

4. *Дистанція від думок* – людина часто фіксується саме на негативних думках та переживаннях. Дану техніку використовують як «самодопомогу», яка допомагає особистості переключитися або відключитися від негативних переживань. Особливо, коли вдається зафіксувати увагу на якомусь приємному об'єкті, спогаді чи реальній позитивній ситуації. В основі лежить теорія про те, що необхідно зосередитися лише на чомусь одному.

Інколи фахівці використовують метафору «Радіостанція» - коли потрібно переключитися від її негативних радіохвиль, і зловити одну позитивну.

Вихователів потрібно навчати розпізнавати момент «негативної хвилі», назвати цю хвилю, переключити свою увагу з нею, на позитивну хвилю і

зафіксувати свою увагу на ситуації, що відбувається тут і тепер. Дану техніку потрібно повторювати стільки разів, скільки буде необхідно.

5. *Докази «За» і «Проти»* - техніка з переконаннями людини.

Вихователів ЗДО потрібно навчати, що не всі їхні переконання є правдою на 100%, спільно шукати докази «За» для кожного переконання, спільно шукати докази «Проти» до кожного переконання, розробляємо нові адаптивні схеми.

Наприклад, на кожну негативну думку, яку людина вважає про себе, потрібно віднайти або створити позитивну і довести її 100% цінність.

6. *Рух по стріліці вниз* – така техніка застосовується коли потрібно виявити дисфункційні переконання. Фахівець разом із педагогами має віднайти ті переконання, думки, про себе та оточуючих, які сховані за страхами та негативними думками. Дуже важливо дотримуватися етики та емпатії під час виконання такої техніки, щоб не завдати шкоди та не провокувати утворень нових негативних когніцій

Наприклад, потрібно ставити такі запитання «Ще це означає для Вас?», «Якщо Ви так вважаєте, то що тоді...?»

7. *Техніка з фільтрами* – як визначають вчені, когнітивні фільтри – є чорними окулярами, негативними думками, через які людина постійно сприймає себе та оточуючий світ.

Такі фільтри бувають:

- тунельне бачення або фокус на негативі – не здатність помічати позитивне до добре;
- знецінення позитивного – випадковий успіх;
- катастрофічне мислення – бачити лише негативне у всіх ситуаціях та подіях;
- емоційне мислення – оцінювання ситуації через суб'єктивні почуття;
- чорно-біле мислення – невміння бачити «різні» варіанти ситуації;
- надвисокі стандарти – людина ставить собі вкрай високу планку досягнень;

- чіплення етикеток – ярлики зі знаком «мінус»;
- персоналізація провини – звинувачення себе у всіх негативних подіях, які відбуваються.

В роботі з цією технікою залучаються техніки психоедукації, сократівські запитання, які описані вище. Варто навчати людину ідентифікувати власні фільтри.

Очікувані результати:

1. Підвищення інформаційної та теоретичної компетентності вихователів закладу дошкільної освіти;
2. Підвищення рівня стресостійкості, самооцінки, профілактика синдрому вигорання та зниження ступеня його прояву;
3. Згуртування колективу та зниження рівня напруження у ньому.

Організація занять: система профілактики розрахована на 7-10 занять, по 1,5 – 2 години кожне. Заняття поводиться 1 раз на тиждень, форма роботи індивідуальна та групова

Учасники занять: вихователі закладу дошкільної освіти.

Враховуючи отримані результати здійсненого дослідження вияву ступенів професійного та емоційного вигорання вихователів та враховуючи важливості надання психологічної допомоги, вважаємо, що запропонована система профілактики професійного вигорання у педагогів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії буде ефективною за умови її доцільного використання на першому рівні роботи.

Висновки до другого розділу

У другому розділі наукової роботи нами було здійснено емпіричне дослідження за такими етапами:

1. Здійснено аналіз наукових джерел з даної проблематики та визначення цілей і засобів емпіричного дослідження;

2. Здійснення відбору діагностичного інструментарію для виявлення ступень професійного вигорання вихователів ЗДО, в якому була охоплена вся вибірка, а саме: Методика «Самооцінка стійкості до стресу»; Методика «Синдром вигорання у професії системи «людина-людина»», Методика оцінки власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона Методика, дослідження синдрому вигорання Дж. Грінберга.

За отриманими результатами кожної методики виявлено, що:

Отримані дані за *методикою «Самостійна стійкість до стресу»* дали змогу визначити, що найбільша кількість респондентів має показники середнього рівня 58,3% стійкості до стресу.

Згідно отриманих результатів за проведеною *методикою «Синдром «вигорання» у професіях людина-людина»*, нами було виявлено що відповідно до шкали «емоційне виснаження» високий рівень емоційного виснаження притаманно 19 (52,7%) особам; середній рівень простежується у 13(36,1%) вихователів та низький рівень виявлено у 4 (11,1%) опитуваних.

За шкалою «деперсоналізації» відбулося наступне ранжування відповідей: високий рівень прояву деперсоналізації належить 15(41,6%) опитуваним вихователям, середній рівень у 18 (50%) осіб та низький рівень виявлено у 3 (8,4%) осіб.

За шкалою «редукція особистісних досягнень» таке ранжування балів: високий рівень у 9(25%) опитуваних, середній рівень редукції 19(52,7%) вихователів та низький рівень визначено у 6 (16,7%) осіб.

Отримані результати дослідження за методикою Дж. Гринберга, щодо діагностики синдрому вигорання свідчать про таке:

Високий рівень емоційного вигорання виявлено у 13(36,1%), середній показник отримали 16(44,4%) респондентів та низький рівень 7(19,4%) отримали опитуваних вихователів.

Дослідження за методикою Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу вигорання». Отримані результати за визначеними компонентами показали, що:

Емоційне виснаження – високого рівня виявлено у 15(41,6%), середній показник отримали 18(50%) респондентів та низький рівень 3(8,3%) отримали опитуваних вихователів.

Деперсоналізація – високий показник у 14 (38,8%) респондентів, середній у 20 (55,5%) та низький рівень у 2 (5,6%) опитуваних вихователів.

Особиста незадоволеність високого рівня виявлена у 13(36,1%) осіб, середнього рівня у 19 (52,7%) та низького рівня у 4 (11,1%) респондентів.

4. На основі отриманих результатів емпіричного дослідження нами було розроблено систему профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії. Метою даної системи профілактики є зниження рівня емоційного та професійного вигорання вихователів ЗДО, надбання педагогами відповідних знань про поняття синдром вигорання, причини його виникнення та умінь подолання такого стану; розвиток та вдосконалення комунікативних навичок, формування згуртованості педагогічного колективу; подальше вдосконалення навичок саморозвитку. У програмі було запропоновано 7 технік.

5. Вважаємо, здійснене наукове дослідження ефективним та висунута нами гіпотеза доведена.

ВИСНОВКИ

У науковому дослідженні нами було реалізовано такі завдання:

1. Здійснено ґрунтовний аналіз наукової літератури з зазначеної проблематики, щодо виявлення, уточнення ключових понять обраної нами теми. Опіраючись на об'єкт нашого дослідження можемо зазначити, що феномен вигорання є актуальною теоретичною та прикладною проблемою дослідження ряду науковців, вивчення даного питання здійснюється впродовж останніх десятиліть. Теоретичне дослідження пов'язано з вивчення суті даного поняття, його структури, механізмів, причини виникнення та закономірностей розвитку.

2. Враховуючи все вище викладене, розуміємо, що синдром емоційного вигорання є сукупністю певної кількості симптомів, але і вони не завжди проявляються одночасно, адже завжди присутні індивідуально-особистісні характеристики людини. Синдром професійного вигорання є сукупністю різноманітних симптомів і складається із: емоційної виснаженості, деперсоналізації, та редукції професійних досягнень.

Визначено основні чинники та фактори, які викликають професійне та емоційне вигорання особистості, головні з них: Наявність хронічної, напруженої психоемоційної діяльності, Дестабілізуюча організація діяльності, Висока відповідальність за реалізацію професійної діяльності педагога, Перебування педагога у некомфортному колективі, Робота педагога із важкими дітьми.

Проаналізовано теорію когнітивно-поведінкової терапії та підкреслено можливість застосування її технік для профілактики професійного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.

3. Здійснено аналіз наукових джерел з даної проблематики та визначення цілей і засобів емпіричного дослідження;

Здійснення відбору діагностичного інструментарію для виявлення ступень професійного вигорання вихователів ЗДО, в якому була охоплена вся вибірка, а саме: Методика «Самооцінка стійкості до стресу»; Методика «Синдром вигорання у професії системи «людина-людина»», Методика оцінки власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона Методика, дослідження синдрому вигорання Дж. Грінберга.

За отриманими результатами кожної методики виявлено, що:

Отримані дані за методикою «Самостійна стійкість до стресу» дали змогу визначити, що найбільша кількість респондентів має показники середнього рівня 58,3% стійкості до стресу.

Згідно отриманих результатів за проведеною методикою «Синдром «вигорання» у професіях людина-людина»», нами було виявлено що відповідно до шкали «емоційне виснаження» високий рівень емоційного виснаження притаманно 19 (52,7%) особам; середній рівень простежується у 13 (36,1%) вихователів та низький рівень виявлено у 4 (11,1%) опитуваних.

За шкалою «деперсоналізації» відбулося наступне ранжування відповідей: високий рівень прояву деперсоналізації належить 15 (41,6%) опитуваним вихователям, середній рівень у 18 (50%) осіб та низький рівень виявлено у 3 (8,4%) осіб. За шкалою «редукція особистісних досягнень» таке ранжування балів: високий рівень у 9 (25%) опитуваних, середній рівень редукції 19 (52,7%) вихователів та низький рівень визначено у 6 (16,7%) осіб.

Отримані результати дослідження за методикою Дж. Грінберга, щодо діагностики синдрому вигорання свідчать про таке: Високий рівень емоційного вигорання виявлено у 13 (36,1%), середній показник отримали 16 (44,4%) респондентів та низький рівень 7 (19,4%) отримали опитуваних вихователів.

Дослідження за методикою Дж. Гібсона «Оцінка власного потенціалу вигорання». Отримані результати за визначеними компонентами показали, що:

Емоційне виснаження – високого рівня виявлено у 15(41,6%), середній показник отримали 18(50%) респондентів та низький рівень 3(8,3%) отримали опитуваних вихователів. Деперсоналізація – високий показник у 14 (38,8%) респондентів, середній у 20 (55,5%) та низький рівень у 2 (5,6%) опитуваних вихователів. Особиста незадоволеність високого рівня виявлена у 13(36,1%) осіб, середнього рівня у 19 (52,7%) та низького рівня у 4 (11,1%) респондентів.

4. На основі отриманих результатів емпіричного дослідження нами було розроблено систему профілактики професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти з використанням технік когнітивно-поведінкової терапії. Метою даної системи профілактики є зниження рівня емоційного та професійного вигорання вихователів ЗДО, надбання педагогами відповідних знань про поняття синдром вигорання, причини його виникнення та умінь подолання такого стану; розвиток та вдосконалення комунікативних навичок, формування згуртованості педагогічного колективу; подальше вдосконалення навичок саморозвитку. У програмі було запропоновано 7 технік.

Вважаємо, здійснене наукове дослідження ефективним та висунута нами гіпотеза доведена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н. В. Професійне вигорання як психологічна проблема
Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано–
Франківськ, 2007. Вип.12, ч. 1. С. 31–37.
2. Аналітичний звіт за результатами дослідження «Оцінка рівня
професійного вигорання працівників гуманітарної сфери».
Т. В. Брижоватий та ін. URL : [https://www.prostir.ua/wp-
content/uploads/2017/07/NGO-Forum_Burnout_Report_Final.pdf](https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2017/07/NGO-Forum_Burnout_Report_Final.pdf)
3. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції
професійного вигорання державних службовців законодавчого органу
влади: дис.... канд. Психологічних наук. 19.00.10. ВНЗ «Крок». Київ.
2018. 249 с.
4. Блейхер В. М., Крук И. В. Патопсихологічна діагностика. К.: *Здоров'я*,
1989. 279
5. Бринза, І. В. Особливості переживання професійної кризи у осіб з
різним типом емоційності: дис: канд. психол. наук : 20.00.07 / Бринза
Інна Віталівна. Київ, 2000.
6. Булатевич Н. М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між
особистістю та стилем її життєдіяльності. *Науковий часопис*. К., 2007.
Вип. 19 (43). С. 58–62

7. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання вчителя : автореф. дис.канд. психол. наук: 19.00.04.Київ. нац. ун-т ім.Т. Г. Шевченка. Київ, 2004.
8. Василик Н. Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів *Економічні науки* збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія “Регіональна економіка”. Випуск 19(75). Луцьк : ВІПЛІНТУ, 2022. С.17-29
9. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Головка А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 174–178.
10. Варнава У. Експериментальне дослідження незрілих психологічних захистів особистості. *Наук. записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України: зб. наук, праць*. 2006.
11. Вільхова О, Манжелій Н. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Педагогічні науки*. 2021. № 78 С. 43-47
12. Гавриловська К., Мельник В О., Дослідження професійного вигорання представників хелперських професій. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 15. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. С.58-60
13. Городецька Н. Педагогічні інновації та їх психологічна змістовно-семантична сутність (аналіз базових праць і ключових понять). *Наука і освіта*. 2007, №6-7. С.6-10
14. Грубі Т. В. Особливості професійного вигорання у працівників державної податкової служби України. *Актуальні проблеми психології: зб.наук.праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка*. 2010.
15. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : дис. канд. психол. наук :

- спец.19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» К., 2012. 364 с.
16. Дейвід Вестбрук, Гелен Кеннерлі, Джоан Кірк Вступ у Когнітивно-поведінкову терапію, Львів Свічадо 2014 с. 17
17. Гендерна освіта у процесі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів : навчальний модуль для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. К., 2011. 100 с
18. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
19. Іванюк І. Супервізія та інтервізія в школі. Дієві засоби від професійного вигорання вчителів. *Сучасна школа України*. 2018. № 10. С. 40–44
20. Ігнатович О. До питання про основні категорії інноваційної культури педагога. *Соціальна психологія*. 2007, №4. С. 142-148
21. Калитич О. Проблеми формування стресостійкості у майбутніх соціальних працівників С.129-133 Режим доступу: <http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/2236/1/%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98%20%D0%A4%D0%9E%D0%A0%D0%9C%D0%A3%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%95%D0%A1%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%D0%99%D0%9A%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%20%D0%A3.pdf>
22. Калошин В. Підвищуємо емоційну стійкість. *Виховна робота в школі*. 2019. № 2. С. 28–32.
23. Калошин В. Як не згоріти на роботі. *Історія та правознавство*. 2020. № 10-12. С. 84–87.
24. Корман М.М. Психологічний профіль ефективного керівника: методичний посібник. Тернопіль, 2012. 112 с

- 25.Кирилишин В. 11 видів професійних деформацій педагога та управлінця. *Управління освітою*. 2018. № 7. С. 56–65.
- 26.Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник К. : Либідь, 2004. 424 с.
- 27.Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
- 28.Карамушка Л, Толков О. Методики для вивчення психологічних особливостей інноваційних змін в освітніх організаціях С.41-49
- 29.Карамушка Л.М. Організаційний розвиток освітніх організацій: актуальні психологічні проблеми дослідження Актуальні проблеми психології. Том. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України К.: Наук. світ, 2008, частина 21–22. – С. 3–10.
- 30.Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія К.Львів : Сполом, 2011. 216 с.
- 31.Кісліцина М.В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. Актуальні питання корекційної освіти (педагогічні науки).Вип. V. В 2-х т., том 1. Кам'янець-Подільський : ПП Медобори-2006. 2015. С. 121–136
- 32.Колісник О. П. Психологія духовного саморозвитку особистості : монографія Луцьк : Вид-во «Вежа» Волинського держ. ун-т ім. Л. Українки, 2007. 388 с
- 33.Корнієнко О. В. Підтримання психоматичного здоров'я практично здорових людей: Навчальний посібник. К.: Вид. центр «Київський університет», 2000. 126 с.
- 34.Корольчук М. С., Крайнюк В. М., Косенко А. Ф., Кочергіна Т. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: Навчальний посібник. К.: «ІНКОС», 2002. 272 с.

35. Котляр Н. Збереження психологічного здоров'я педагогів. *Класному керівнику. Усе для роботи*. 2017. № 10. С. 49–55.
36. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
37. Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти своє здоров'я та подолати стрес. *Психолог.* - №29-30 (365-366) 2009.
38. Лаврова, М. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання» / Вісник Одеського національного університету. *Психологія*. 2014.
39. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. Навчальний посібник. Київ: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001, 512 с.
40. Максимова, Н. Ю. Синдром емоційного та професійного вигорання у лікарів *Здоров'я України*. 2007
41. Маслова В. Синдром “Професійного вигорання” як результат хронічного стресу. *Фізичне виховання в школах України*. 2017. № 10. С. 34–39
42. Мачинська Н. Що робити, коли здається, що сили вичерпалися? Професійне вигорання педагогів: причини виникнення і засоби запобігання. *Учитель початкової школи*. 2017. № 11. С. 6–8.
43. Мешко Г., Мешко О. Професійне здоров'я педагога як об'єкт діяльності шкільної психологічної служби *Психолог.* №36 (276) 2007.
44. Назарук, Н. «Згорання» та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз. Зб. наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ: Плай, 2004.
45. Назарук, Н. Каузально-телеологічний формат профілактик «професійного вигорання» вчителя. *Психологія особистості*. 2012
46. Нижник Г., Барабаш Н., Куравський О. Психологічне здоров'я – запорука творчого саморозвитку. *Психолог*. 2006. № 25-28. С. 101-103.
47. Олійник М., Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні Львів, 2021. 382с.

48. Панок В. Г. Психологічна служба: навчально-методичний посібник для студентів і викладачів. Кам'янець-Подільський : ТОВ Друкарня Рута, 2012. 488 с
49. Пастух Л. В. Розвиток психологічної компетентності керівників навчальних закладів освіти з попередження синдрому «Професійного вигорання» педагогів у післядипломній освіті. Проблеми сучасної психології. 2018. № 39.
50. Поліщук О., Паламарчук О.М. Особливості прояву та причини виникнення «Синдрому менеджера». *Молодий вчений*, 2018. № 1(53). С. 49–53.
51. Полякова, О. Категорія та структура професійних деформацій. *Національний психологічний журнал*. 2014.
52. Ракицька, А. Синдром емоційного вигорання як предмет соціально-психологічних досліджень. Режим доступу: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/97946>
53. Сікорська Л. Б., Вовк Л. П., Волотовська Я. В. Психологічні умови стресостійкості майбутніх фахівців системи спеціальна освіта. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 223–226.
54. Синдром «професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти». Київ, Міленіум, 2004. 264 с.
55. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. К., 2006. 365 с.
56. Старовойт, О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини. Серія: *Філософія, педагогіка, психологія* 2014
57. Старцева О. Що таке стрес і як з ним боротися?. *Психолог*. 2007. №2. С. 22-24.
58. Технології роботи організаційних психологів. К. : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

- 59.Тичина І., Веселовська Д. Теоретико-методологічні засади дослідження проблеми психоемоційного вигорання. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 15. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. С.109-111
- 60.Тичина І., Водзяновська О., Особливості професійного вигорання у працівників іт-відділу. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 15. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. С.46-47
- 61.Токар М. Збереження психологічного здоров'я педагогів. *Психолог.* №47 (287) 2007.
- 62.Толков О. Дослідження впливу інноваційних змін на діяльність працівників вищих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* Київ, Наук. світ.2008. Т.1. Ч.20. С.19-22
- 63.Толков О. Основні підходи до вивчення сутності змін у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія.* Київ, Наук. світ.2008. Т.1. Ч.21-22. С.36-39
- 64.Фальковська Л, Артеменко О. Діагностика професійного вигорання особистості та спроби його подолання. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів та студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 15. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2022. . С.92-108
- 65.Філь О. А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. Праць. Вип. 27 (31): в 3-х ч. Ч. 1. Харків. : Вид-во НТУ «ХП», 2010. С. 326–335.

- 66.Форманюк, Т. Синдром «емоційного згорання» як показник професійної дезадаптації вчителя. *Питання психології*, 2014.
- 67.Хмель Н.М. Аналіз ситуацій введення змін в освітніх організаціях та їх наслідків. Психологічні та соціально-економічні основи забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій : тези наук.-практ конф. (22–23 травня 2008 р., м. Біла Церква); К. : Науковий світ, 2008. С. 65–66.
- 68.Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. *Психолог*. 2007. № 23-24. С. 17-24
- 69.Шнайдер, О. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». *Серія «Психологія і педагогіка»*, 2016.
- 70.Юдчиць, Ю. До проблеми професійної деформації. *Журнал прикладної психології*. 2008. № 2. С. 17–22.
- 71.Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності : теорія та експеримент. Одеса : ПНЦ АПН України, 2006. 362 с.
72. Bataineh O. Sources of social support among special education teachers in Jordan and their relationship to burnout. *International Education Studies*. 2009. № 39, P. 65–78.
- 73.Das Burnout-Syndrom Theorie der inneren Erschopfung / Синдром вигорання — теорія внутрішнього истощення Berlin, Heidelberg, New York: Springer, 2. Auflage, 2003.225.
- 74.Forster N. Maximum performance: a practical guide to leading and managing people at work / Nick Forster. – Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Pub., 2005. 594 p.
- 75.Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. V. 30. P. 150–165.
- 76.Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. P. 159–165
Kinman G., Wray S. & Strange C. Emotional labour, burnout and job

- satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*. 2011. № 31 (7), P. 843–856.
77. Elin Lindsäter *Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders*, Stockholm 2020, 65p
78. James P. McGee, II *Broad Spectrum Behavior Therapy e-Book* 2016 International Psychotherapy Institute
79. Maslach C. A. *Multidimensional Theory of Burnout // Theories of Organizational Stress*. Oxford, 1994
80. Maslach, C., & Jackson, S. E. «The measurement of experienced burnout.» *Journal of Occupational Behaviour*, 1981 –
Электронный ресурс // Режим доступа / URL: https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout
81. WHO, 28 May 2019, Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases

Додаток А

Методика «Самооцінка стійкості до стресу»

Обробка результатів

Підрахувати сумарну кількість балів, які Ви набрали і визначте рівень вашої стійкості до стресу

Сума балів	Рівень стійкості до стресу
54-51	1 – дуже низький
50-47	2 - низький
46-43	3 – нижчий від середнього
42-39	4 – трохи нижчий від середнього
38-35	5 - середній
34-31	6 – трохи вищий від середнього
30-27	7 – вищий від середнього
26-23	8 - високий
22-18	9 – дуже високий

Чим меншою є сума балів – тим вищою є стійкість до стресу.

Якщо у Вас 1-й та 2-й рівень стійкості до стресу, то Вам необхідно кардинально змінювати спосіб життя.

Додаток Б

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина — людина» (варіант для педагогів)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою.

Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

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

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.

3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці й мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитись і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості й співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків

Блан для відповідей

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

Обробка та інтерпретація результатів:

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами

Ключ

Субшкали за методикою	№ твердження	Сума балів (max)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

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

Таблиця рівнів-«вигорання»

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

Додаток В**Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання»**

Інструкція. Дайте відповідь на кожне запитання, закреслюючи одне число із шкали, яка подається нижче. Відповівши на всі запитання, підрахуйте бали. Пам'ятайте, що немає правильних або неправильних відповідей.

1	2	3	4	5	6
Декілька разів на рік	Щомісяця	Декілька разів на місяць	Щотижня	Декілька разів на тиждень	Щодня

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей					
1	Я почав ставитися до людей жорсткіше з того часу, як почав працювати на цій роботі	1	2	3	4	5	6
2	Я турбуюся, що ця робота робить мене більш жорстким	1	2	3	4	5	6
3	Я фактично байдужий до того, що відбувається з деякими людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
4	Я відчуваю, що люди, які потребують моєї допомоги, вважають мене причиною деяких своїх проблем	1	2	3	4	5	6
5	Я достатньо ефективно вирішую проблеми людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
6	Я відчуваю, що своєю працею я позитивно впливаю на життя інших людей	1	2	3	4	5	6
7	Я відчуваю себе наповненим значною енергією	1	2	3	4	5	6
8	Я легше створюю настрій розслаблення у людей, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
9	Я відчуваю радість від тісного спілкування з людьми, які потребують моєї допомоги	1	2	3	4	5	6
10	Я здійснив на цій роботі багато гідних справ	1	2	3	4	5	6

11	Я дуже спокійно вирішую емоційні проблеми на своїй роботі	1	2	3	4	5	6
12	Я відчуваю себе емоційно виснаженим своєю роботою	1	2	3	4	5	6
13	Я відчуваю себе повністю стомленим після робочого дня	1	2	3	4	5	6
14	Вранці я відчуваю себе стомленим	1	2	3	4	5	6
15	Я конче незадоволений своєю роботою	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що віддаю дуже багато сил своїй роботі	1	2	3	4	5	6
17	Безпосередня робота з людьми потребує від мене дуже великої напруги	1	2	3	4	5	6
18	Я відчуваю, що мої нерви напружені до межі	1	2	3	4	5	6

Обробка та інтерпретація результатів.

Підрахуйте середні бали за наступними позиціями, що характеризують кожен компонент «вигорання».

Деперсоналізація (пп. 1-4)

Особиста задоволеність (пп. 5-11)

Емоційне виснаження (пп. 12-18)

Підрахуйте середні бали кожного з компонентів та визначте рівень «вигорання» за наведеною нижче таблицею.

Рівні «професійного вигорання»

Компоненти «вигорання»	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Деперсоналізація	5 і вище	3-4,99	1-2,99
Особиста задоволеність	1-2,99	3-4,99	5 і вище
Емоційне виснаження	5 і вище	3-4,99	1-2,99

Додаток Г

Методика «Дослідження синдрому вигорання»

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 — якщо не згодні.

Текст опитувальника

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи па роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?

14. Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що пробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. (Обробка даних запропонована авторами навчального посібника).

Рівні «вигорання»

Рівні	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
«вигорання»	0-7	8-14	15-20